

**ISSN: 2687-1602**

**№ 3(19)  
2020 год**

**ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

---

**ФГУ Science**

**НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ**

Выходит 4 раза в год

## Учредитель

Федеральное государственное  
бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Чеченский государственный университет»

Издание зарегистрировано  
Управлением Федеральной службы по надзору  
в сфере связи, информационных технологий  
и массовых коммуникаций  
по Чеченской Республике  
ПИ № ТУ 20-00080 от 09.07.2013 г.

## Адрес редакции

364907, Российская Федерация,  
Чеченская Республика, г. Грозный,  
ул. А.А. Шерипова, 32.  
Тел.: (871-2) 21-20-15  
E-mail: fguscience@chesu.ru

## Адрес издателя/типографии

Издательско-полиграфическое предприятие  
ИП Шурыгин Виталий Евгеньевич  
352922, Российская Федерация,  
Краснодарский край, г. Армавир, ул. Каспарова, 7.  
Тел.: (928) 29-54-928  
E-mail: vitalii\_shurygin@mail.ru

Подписано в печать: 30.10.2020 г.  
Дата выхода: 03.11.2020 г.  
Формат 60x90/8. Гарнитура Times.  
Бумага офсетная. Печать трафаретная цифровая.  
Тираж 1000 экз. Первый завод 750 экз.  
Уч. изд. л. 25,3.

## Главный редактор

*Буралова М.А.*, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры  
государственного и муниципального управления  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»,  
заслуженный деятель науки Чеченской Республики

## Ответственный секретарь

*Дудаев Г.С-Х.*, канд. пед. наук, доцент,  
доцент кафедры менеджмента  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

## Редакционная коллегия

*Довлетмурзаева М.А.*, канд. экон. наук, доцент, декан  
факультета государственного управления, доцент кафедры  
государственного и муниципального управления  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

*Ярычев Н.У.*, д-р пед. наук, д-р филос. наук, профессор,  
проректор по учебной работе ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»,  
заслуженный деятель науки Чеченской Республики

*Идигова Л.М.*, д-р экон. наук, профессор,  
профессор кафедры менеджмента  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

*Исраилов М.В.*, д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры  
государственного и муниципального управления  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

*Сулумов С.Х.*, канд. геогр. наук, доцент,  
заведующий кафедрой менеджмента  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

*Чажиев М.И.*, канд. экон. наук, доцент, заведующий  
кафедрой государственного и муниципального управления  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

*Ялмаев Р.А.*, канд. экон. наук, доцент, заведующий  
кафедрой управления региональной экономикой  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

*Гайрбекова Р.С.*, канд. экон. наук, доцент кафедры  
государственного и муниципального управления  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

*Саралинова Д.С.*, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры  
государственного и муниципального управления  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

12+

Свободная цена

© ФГБОУ ВО «Чеченский  
государственный университет», 2020.  
© Авторы материалов, статей, 2020.  
© Оформление. ИП Шурыгин В.Е., 2020.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Аслаханова С.А., Рахимова Б.Х.</b> Антикризисное управление персоналом .....	5
<b>Аслаханова С.А., Рахимова Б.Х.</b> Влияние цифровых технологий на управление персоналом предприятия .....	10
<b>Багаева А.И., Аздаева М.Ш.</b> Финансовые ресурсы предприятия .....	16
<b>Бекмурзаев И.Д.</b> Анализ толкований и сущность зеленой логистики .....	21
<b>Бекмурзаев И.Д., Хажмурадова С.Д.</b> Разработка эффективной логистической цепи по внедрению новой продукции .....	25
<b>Бексултанова А.И.</b> Методы и подходы к оценке эффективности мероприятий по стимулированию инновационной деятельности на малом предприятии .....	30
<b>Бексултанова А.И.</b> Формы поддержки и нормативно-правовое регулирование малого бизнеса .....	35
<b>Газиева Л.Р.</b> Основные концепции и категории инноваций .....	40
<b>Газиева Л.Р.</b> Регулирование деятельности малого бизнеса .....	47
<b>Гайрбекова Р.С., Магомедова З.М.</b> Государственная поддержка малого предпринимательства в Российской Федерации: состояние, направления развития .....	53
<b>Гайрбекова Р.С., Минциев И.А.</b> Структура социальной деятельности и социальная эффективность .....	58
<b>Дадаев Я.Э.</b> Зарубежный опыт использования энергосберегающих технологий в сельском хозяйстве .....	63
<b>Дадаев Я.Э., Сулейманова Д.О.</b> Типографика как инструмент маркетинга .....	68
<b>Довлетмурзаева М.А., Абуева Х.Л.</b> Система управления талантами организации .....	73
<b>Довлетмурзаева М.А., Бачаев А.А.</b> Роль ООН в современных условиях .....	77
<b>Дохкильгова Д.М.</b> Проблемы цифровой трансформации в условиях пандемии .....	82
<b>Дохкильгова Д.М.</b> Цифровая трансформация бизнеса .....	86

<b>Идигова Л.М., Рахимова Б.Х., Султанова М.А.</b> Кадровый потенциал на рынке труда муниципального образования .....	91
<b>Идигова Л.М., Рахимова Б.Х., Султанова М.А.</b> Цифровая экономика как инструмент развития национальной экономики России .....	98
<b>Илаева З.М., Юнусов М.Р.</b> Оценка влияния региональных факторов на развитие малого предпринимательства в российской экономике .....	104
<b>Никаева Р.М., Бахаева А.М.</b> Направления обеспечения конкурентоспособности предприятий в современных условиях .....	110
<b>Саидов З.А., Илаева З.М.</b> Угрозы отрицательного поведения при принятии решений в процессе управленческого учета .....	115
<b>Саралинова Д.С.</b> Актуальность программы формирования корпоративной культуры .....	121
<b>Саралинова Д.С.</b> Проблемы развития технологий мобильного обучения в цифровом обществе .....	126
<b>Сулумов С.Х., Пацагов Т.Ш.</b> Экономический и правовой анализ малых форм предпринимательства в агропромышленном комплексе .....	130
<b>Успаева М.Г.</b> Формирование инвестиционных параметров модернизации сектора услуг и товарооборота .....	135
<b>Хаджиев М.Р., Межиева Х.Б.</b> Криптовалюта: новейшая экономика денег .....	140
<b>Хадужева Я.А., Ильясова К.Х.</b> Агропромышленный комплекс (АПК) как экономическая категория и объект исследования в экономике страны .....	146
<b>Хадужева Я.А., Ильясова К.Х., Эльхаджиев Ш.В.</b> Отбор сотрудников предприятия и эффективность управления ими .....	154
<b>Хайтаев Б.Т., Махмудов З.И.</b> Мотивация государственных служащих как инструмент повышения эффективности государственного управления .....	160
<b>Хайтаев Б.Т., Махмудов З.И.</b> Основные методы управления персоналом в системе государственной службы .....	164
<b>Эльбиева Л.Р., Гайсултанова М.В.</b> Маркетинговая среда. Маркетинг и его основные функции .....	172
<b>Юсупова Т.А., Асхабова З.Р.</b> Оценка финансовой устойчивости компании .....	176

<b>Ялмаев Р.А.</b> Муниципальные займы как источник финансирования капитальных расходов .....	181
<b>Ялмаев Р.А.</b> Совершенствование государственной антикоррупционной политики в системе государственной службы .....	186
<b>Яндарбаева Л.А., Дикаева Х.М.</b> Формирование имиджа организации .....	192
<b>СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ</b> .....	198
<b>ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ</b> научного журнала «ФГУ Science» .....	200

УДК 331.108.2

## АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

*Аслаханова С.А.,  
старший преподаватель  
кафедры управления  
региональной экономикой ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

*Рахимова Б.Х.,  
младший научный сотрудник лаборатории  
экономических исследований ФГБУН  
Комплексный научно-исследовательский  
институт имени Х.И. Ибрагимова  
Российской академии наук*

**Аннотация.** Данная статья посвящена вопросу управления персоналом, а именно антикризисного управления. В настоящее время, в период хаоса в мировой экономике и нестабильности, различные организации – коммерческие и некоммерческие – так или иначе сталкиваются с кризисом. В принципе, кризис – явление совершенно не новое для них, однако нынешнее положение дел в мире настораживает еще больше, чем предыдущие проблемы, и, соответственно, требуется больше внимания и координации. В связи с этим антикризисное управление персоналом как составная часть любой организации становится важным фактором его эффективного функционирования. Таким образом, в статье проанализированы труды ученых в данной области, определены факторы, модели разрешения конфликтных ситуаций, схемы действий менеджера по разрешению конфликтных ситуаций и другие составляющие данного понятия в рамках заявленной темы.

**Ключевые слова:** кризис, управление, менеджер, банки, регулирование, персонал.

## ANTI-CRISIS PERSONNEL MANAGEMENT

*Aslakhanova S.A.,  
Senior Lecturer of the department  
of regional economy management  
The Chechen State University*

*Rakhimova B.Kh.,  
Junior researcher economic  
research laboratories  
Kh. Ibragimov Complex Institute  
of the Russian Academy of Sciences*

**Abstract.** This article is devoted to the issue of personnel management, namely, crisis management. At the present time, in a period of chaos in the global economy and instability, various organizations – commercial and non-profit, are faced, one way or another, with a crisis. In principle, the crisis as a phenomenon is not at all new to them, however, the current state of affairs in the world is even more alarming than previous problems and, accordingly, more attention and coordination is required. In this regard, anti-crisis personnel management, as an integral part of any organization, becomes an important factor in its effective functioning. Thus, the article analyzes the works of scientists in this area, identifies factors, models for resolving conflict situations, schemes of actions of a manager to resolve conflict situations and other components of this concept within the framework of the stated topic.

**Keywords:** crisis, management, manager, banks, regulation, personnel.

В условиях макроэкономической нестабильности, характеризующих современную экономику России, важнейшее значение для обеспечения стабильности, выживаемости и успешности организации играет точный анализ её конкурентоспособности, финансовой устойчивости и платежеспособности, а значит, и своевременное внедрение антикризисных управленческих мер, направленных не только на изменение направленности и повышение эффективности финансовой и хозяйственной деятельности, но и на оптимизацию системы управления персоналом.

Специфику управления персоналом на кризисных предприятиях исследуют такие современные ученые, как Александрова Н.А., Васильцова Л.И., Бирюкова Л.В., Смирнова Ю.И., Крестьянинова Ю.С., Монгуш Д.О., Несова Л.В., Новицкий В.В., Никишина А.Ю., Корсакова Т.В. и др.

По мнению Новицкого В.В., Никишиной А.Ю. и Корсаковой Т.В., антикризисное управление персоналом предполагает не только формальную организацию работы с персоналом, но и совокупность факторов социально-психологического и нравственного характера, то есть демократический стиль управления, учёт индивидуальных особенностей работников и т.п. [1].

Сущностная черта антикризисной кадровой политики управления – это её рациональность и превентивность, которые носят утверждающий и опережающий характер. Фатеева Н.Б. и Савельева О.А. отмечают, что почти всегда обостряется конфликт прежних и новых ценностей, прежняя организационная культура не обеспечивает сплоченности при отсутствии нового типа антикризисной культуры управления [4].

Большинство проблем, возникающих в деятельности любой организации, связаны с человеческим фактором: это и ошибки управленцев, и недостатки во взаимопонимании и взаимодействии сотрудников, и отсутствие четкой системы, и реализация неверных подходов в управлении персоналом.

Главную роль в недопущении и преодолении кризиса играет антикризисный менеджер, под которым, рассматривая его функции в широком плане, понимают не только антикризисного (временного, конкурсного) управляющего, но и руководителя любой организации или подразделения.

Один из важнейших вопросов, связанных с деятельностью антикризисного менеджера, – это его личность, моральные, профессиональные качества. Условия его работы требуют наличия таких личностных характеристик, которые позволяют свободно адаптироваться в постоянно меняющихся условиях кризисной (или приближающейся к кризисной) ситуации: инициативность, самостоятельность, воля, решительность, аналитический склад ума, физическая выносливость, устойчивость к перегрузкам, коммуникабельность.

Антикризисному менеджеру требуется наличие специальной подготовки, т.е. знаний и умений, которыми он должен обладать в области экономики, менеджмента и маркетинга, права, управления финансами и бухгалтерского учета.

Антикризисный менеджер в своей деятельности сталкивается с конфликтами, в которых он участвует как одна из сторон, и с конфликтами, которые он должен урегулировать как руководитель. В зависимости от готовности и способности коллектива работников к изменениям в ходе реализации антикризисных программ выделяют 4 модели разрешения конфликтных ситуаций:

– сотрудники хотят и способны работать в новых условиях. При этом возможны конфликты ценностного характера; особое зна-

чение имеют профессионализм и компетентность антикризисного менеджера, который должен предложить программу развития на основе приемлемых для коллектива ценностей и может включаться в возможные конфликты, в т.ч. как их инициатор;

– сотрудники хотят, но недостаточно подготовлены к работе в новых условиях. Возможны функционально-ролевые конфликты, источником которых могут быть недостаточные воспитательные способности антикризисного менеджера или трудности с освоением новых ролей им или сотрудниками. Основная задача антикризисного менеджера – повышение квалификации работников, уклонение от конфликтов путем их перевода в русло профессионального совершенствования, а главный метод разрешения конфликтов – инструктирование сотрудников;

– несмотря на то, что сотрудники прошли достаточную профессиональную подготовку, они не хотят работать в новых условиях. Возможны ориентационные конфликты, источником которых может быть недостаточный уровень мотивации работников. Основная задача антикризисного менеджера – изменение ценностных ориентаций, убеждение работников в правильности сделанного выбора или увольнение сопротивляющихся;

– сотрудники не способны работать в новых условиях. Возникают межличностные конфликты, работники всю вину перекладывают на антикризисного менеджера. Метод разрешения конфликтов – обучение сотрудников и убеждение их в правильности реализуемых действий.

Схема действий менеджера по разрешению конфликтных ситуаций может быть представлена следующим образом:

– установление типа и источников конфликта;

– формулирование проблемы конфликта;

– определение причин конфликта;

– выбор методов разрешения конфликта;

– организационно-структурные методы;

– административные методы;

Межличностные методы:

– реализация избранных методов;

– анализ последствий конфликта;

– ликвидация негативных последствий конфликта и использование его конструктивных результатов.

Организационное управление во время кризиса должно быть нацелено на то, чтобы сотрудники достигли целей и задач антикризисного плана на разных уровнях и в разных сферах деятельности.

В данный момент преобладает метод, согласно которому к людям в организации относятся не только как к рабочей силе, но и как к человеческому капиталу. В настоящее время работники умственного труда, менеджеры и эксперты составляют самый ценный актив любой организации.

Производительность работника умственного труда определяется следующими факторами:

- четкое определение производственного задания;
- ответственность за продуктивность всецело возлагается на работников, которые должны не только следить за своей дисциплиной сами, но и иметь независимость;
- непрерывная инновационная деятельность должна стать неотъемлемой частью работы и включаться в производственное задание работника;
- работнику умственного труда необходимо постоянно учиться самому и постоянно учить других;
- производительность работника умственного труда не измеряется количеством или объемом (во всяком случае, это не самый главный показатель), в то время как качеству придается огромное значение;
- для повышения производительности работника умственного труда необходимо смотреть на него не как на затраты, а как на капитал и обращаться с ним соответственно. Успех достигается тогда, когда специалисты умственного труда сами желают остаться работать и продвигаться по карьерной лестнице в данной организации, предпочитая ее другим.

К основным методам, помогающим преодолеть сопротивление изменениям, относятся:

- обучение и коммуникация (беседы, обсуждения, отчеты и др.), предполагающие открытое обсуждение идей и проблем, что помогает людям убедиться в необходимости перемен до их осуществления;
- вовлечение персонала в процесс принятия решений, что дает возможность выражать свое видение, выявлять потенциальные и реальные проблемы, а также предлагать какие-то идеи для их ликвидации;

- помощь и поддержка, облегчающие принятие перемен (эмоциональная поддержка, предоставление дополнительного времени для отдыха, тренинги для развития навыков);

- переговоры, получение согласия сопротивляющихся с помощью каких-либо стимулов;

- кооптация, т.е. предоставление сопротивляющемуся работнику важной роли в процессе принятия решения;

- манипуляции посредством выборочного использования информации или составления жесткого графика мероприятий с целью оказать давление на подчиненных;

- принуждение, т.е. угроза увольнения, отказа от продвижения по службе и повышения заработной платы и т.п.

Действенная антикризисная кадровая политика может иметь следующие основные характеристики:

- единство для организации в целом, охват всех групп персонала и всех управленческих процессов в сочетании с наличием различных уровней, учитывающих особенности дочерних предприятий, структурных подразделений и т.п.;

- превентивность, предупреждение конфликтов;

- ориентация на достижение сплоченности коллектива;

- законность, сотрудничество с профсоюзами и другими общественными организациями;

- сокращение, прежде всего уровней управления, а не рабочих мест;

- установление кадровой структуры, в наибольшей степени соответствующей ситуации и пользующейся поддержкой коллектива;

- централизация управления при реализации оперативных антикризисных программ и децентрализация – при реализации стратегии развития;

- предпочтение командной работе посредством формирования рабочих групп (команд) на различных уровнях, а не индивидуальным усилиям;

- продолжение набора персонала, поддержание его профессионального роста и стремления к обучению, особенно в жизненно важных и приоритетных для организации областях.

Работники организации, особенно руководители и специалисты, являются



важнейшей частью ее капитала, поэтому антикризисное управление персоналом исходит из того, что все средства, используемые для его финансирования, рассматриваются не как затраты, а как инвестиции. В результате антикризисной кадровой политики должен быть накоплен такой человеческий потенциал, который обеспечит выживание организации в кризисной ситуации, вне зависимости оттого, какой категории организации [3].

Рассмотрим в продолжение темы систему банковского антикризисного управления, так как в период пандемии и всемирного экономического кризиса здесь происходят ежедневные изменения и текучесть кадров.

Сегодня банковский сектор, как и вся экономика России, находится в кризисе, из которого сильные игроки выйдут еще сильнее, а слабые – будут ликвидированы или поглощены. Понятно, что сильными игроками в данном случае являются государственные банки (или банки с государственным участием), крупные федеральные банки с иностранным капиталом. Слабым звеном банковского сектора в результате жестких действий Центрального банка, а также недоступности капитала и по ряду других причин стали региональные банки.

Отечественными авторами рассматриваются разные признаки, относящие банки к группе региональных. С точки зрения одних, региональный банк создан и работает в субъекте Российской Федерации, не распространяя своего влияния на Москву и Московский регион. Однако так региональным можно назвать и банк с иностранным капиталом, не функционирующий в Центральном федеральном округе. Другие авторы выделяют региональные банки в отдельную группу, исходя из количественных показателей их деятельности: величины активов, уровня капитализации, размера собственных средств и т.д., что также не может считаться адекватным подходом к распределению.

Существуют и другие критерии, но все они неоднозначны и спорны. Так, в российском законодательстве не закреплено понятие региональный банк. Мы можем оперировать только отдельными характеристиками для отнесения того или иного банка к группе региональных.

Таковыми характеристиками могут быть: фактическое нахождение головного офиса

банка в регионе, территориальная принадлежность капитала банка региону, формирование пассивов за счет средств населения и корпоративных клиентов региона, функционирование банка на территории региона, финансовая независимость банка от кредитных организаций другого региона.

Для региональных банков сегодня управление персоналом играет решающую роль в достижении поставленных ими целей и задач. В условиях кризиса именно персонал организации является ключом к решению многих проблем. Повышение эффективности функционирования любой организации, в том числе банка, в решающей степени определяется качеством персонала: квалификацией, потенциалом, степенью сплоченности, лояльностью к организации и мотивацией к труду. Однако бывает так, что при острой кризисной ситуации все это уходит на второй план.

Между тем существует ряд первоочередных проблем управления персоналом и антикризисного управления, распространяющихся прямо или косвенно на стабильность деятельности банка в кризис, таких как низкая производительность труда, высокая текучесть кадров, дефицит квалифицированного персонала (а также их уход из регионального банка в банки-конкуренты), отсутствие четкого распределения функций между работниками, отсутствие мотивации персонала и инициативы работников, напряженная атмосфера в коллективе, связанная с сокращением, конфликтами и пр.

Для преодоления кризиса можно найти необходимые ресурсы. Для этого руководителю нужно хорошо понимать проблемы и знать способы их решения. При этом и персонал должен быть вовлечен в этот процесс. В теории менеджмента давно известен ситуационный подход, согласно которому руководитель должен подстраиваться под сложившуюся ситуацию, управлять персоналом так, как требуют того сложившиеся обстоятельства.

Очевидно, что эффективный руководитель не может применять одну модель поведения в разных ситуациях. Разные модели, несмотря на критику ученых, помогают осознать необходимость гибкого подхода к управлению. При должной подготовке хороший руководитель должен уметь изменить свое поведение сообразно существующей ситуации, в т.ч. и в период кризиса.

Руководитель объединения обязан уметь подбирать наиболее подходящих кандидатов для работы, чтобы их личные интересы увязывались с общей целью организации; суметь подготовить кадры к решению определенных вопросов в развитии предприятия; найти различия в профессиональной оценке решения проблем, а также способа ликвидации проблем и, конечно же, уметь мобилизовать свою команду для выполнения работы, требующей высокой отдачи и энергии [5].

Роль руководителя организации в предупреждении и решении кризисных ситуаций достаточно велика. Тем не менее выход из кризиса – это командная работа. Соответственно, руководитель – в качестве управляющего и подчиненный – в качестве исполнителя должны взаимодействовать на высоком уровне и иметь сплоченность.

В банковской сфере наиболее четко просматривается разделение сотрудников на группы.

Так называемые фронт-офис и бэк-офис обычно являются частью комнаты или площади здания, где работает персонал организации. Это место, где проводятся профессиональные или деловые мероприятия, где работа осуществляется на типах продаж или компьютерных работ [2].

В современной терминологии подразделения, напрямую контактирующие с клиентами, принято называть фронт-офисом (англ. front-office). Их основной признак заключается в том, что сотрудники вступают в прямой контакт с клиентом, работают непосредственно над удовлетворением его потребностей, продают ему какой-то банковский продукт. Вторая группа – бэк-офис (англ. back-office), куда входят специалисты, напрямую не связанные контактом с потребителями (бухгалтерия, юридические отделы, службы финансового мониторинга и др.).

Термин бэк-офис появился, когда застройка помещений разных фирм была такой, что на переднем плане был виден фронт-офис (для того чтобы клиенты могли легко и быстро найти нужный вход и сотрудника, с которым они вели дело). При этом на заднем дворе были административные помещения, основное производство, склады и т.д. И по сей день руководство компаний стремится сделать так, чтобы фронт-офис производил наилучшее впечатление. Для этого туда вкладывают средства

на ремонт и дизайн помещения, дорогой интерьер, а также формы одежды сотрудников фронт-офиса [5].

Работников фронт-офиса можно увидеть взаимодействующими с клиентами, в то время как бэк-офис не взаимодействует и не общается с клиентами. Фронт-офис думает о способах и методах продажи товаров или услуг. Работники бэк-офиса продумывают способы улучшения продукта и возможной отдачи от реализации. Фронт-офис принимает все жалобы от клиента и направляет их в бэк-офис, где и решаются проблемы клиента. Работники фронт-офиса относятся к торговым представителям и представителям службы поддержки клиентов, в то время как бэк-офис регулирует внутренние процессы, такие как HR, продажи, складирование и учет.

Несмотря на их различия, фронт-офис и бэк-офис не разделены, так как имеют гармоничные отношения с клиентами и необходимость предоставления друг другу важной информации [2].

В кризис выявилась следующая тенденция: в банке, например, где обслуживаются юридические лица, наиболее остро встает проблема потери персонала бэк-офиса. Квалифицированные зрелые специалисты уходят из-за страха вследствие предположения о возможном отзыве лицензии у банка. В то время как в банке, направленном на розничное кредитование населения, – большая текучесть сотрудников фронт-офиса – молодых неопытных специалистов, как правило, выпускников вузов или ссузов, которых не устраивают условия труда или уровень заработной платы.

Вполне понятно, что банку невыгодно терять специалиста, поскольку найти нового сотрудника с тем же уровнем квалификации очень тяжело. Расходы на поиск специалиста сопряжены с дополнительными затратами на обучение замещающего сотрудника. Во втором же случае замену специалисту фронт-офиса найти достаточно легко, однако требуются вложения в обучение вновь принятого сотрудника.

Таким образом, для банков массовое увольнение персонала фронт-офиса фактически равнозначно потере одного сотрудника-профессионала бэк-офиса, и руководство каждого банка стремится сократить эти издержки, используя различные способы.

В банковской сфере также выделяют мидл-офис (англ. middle-office), координирующий действия фронт- и бэк-персонала. Однако в российских региональных банках данную функцию выполняют отдельные подразделения фронт- или бэк-офиса, отдельная группа персонала не выделяется.

Таким образом, в различных банках службы управления персоналом используют разные методы борьбы с текучестью кадров. В некоторых банках применяется метод интервью с увольняющимся персоналом. Это так называемое «выходное интервью», которое проводится с целью изучения мотива увольнения работника и его мнения о банке. Анализ данных интервью позволяет службе персонала разработать и принять соответствующие меры. В других, розничных, банках используется анкетный опрос – что вполне логично ввиду массовости и регулярности увольнения [5].

Исследования показывают, что, несмотря на изменения потребности работников в период кризиса, на первый план все же выходит значимость морального стимулирования, поддержания командного духа, обеспечение безопасности персонала. Проблема повышения эффективности управления персоналом в кризис связана с необходимостью воздействия на мотивационные процессы личности работников. В связи с изменением потребностей персонала в период кризиса, напряженной психоэмоциональной обстановкой становится целесообразным в разработке рекомендаций делать основной акцент на моральном стимулировании. Мероприятия должны быть предназначены для улучшения морального климата, предотвращения эмоционального выгорания сотрудников, а также создания чувства безопасности в нелегкий для банка и его персонала период.

Таким образом, управление персоналом и антикризисное управление достаточно сложные, но вместе с тем важные составляющие любой действующей организации. От грамотного использования их рычагов зависит стабильность организации и ее будущее. В свою очередь руководитель организации или антикризисный менеджер несет ответственность и за подобранный персонал и за их командный дух и за предупреждение кризисов в организации. Исходя из всего, его роль значительна в антикризисном управлении, и от правильно выстро-

енной стратегии управления, компетентности и эффективного взаимодействия персонала в организации зависит успех всех его участников и организации в целом.

### Примечания:

1. Александрова Н.А., Васильцова Л.И. Инвестиции в персонал в условиях кризиса как стратегический фактор конкурентоспособности // Аграрный вестник Урала. – 2016. – № 5 (147). – С. 88–94.

2. Разница между фронт-офисом и бэк-офисом. – URL: <https://ru.bccrwp.org/compare/difference-between-front-office-and-back-office/> (дата обращения: 09.09.2020).

3. Смольский А. Управление персоналом в условиях кризиса. – URL: <http://bii.by/tx.dll?d=217116> (дата обращения: 09.09.2020).

4. Фатеева Н.Б., Савельева О.А. Высвобождение персонала в условиях кризиса // Молодежь и наука. – 2017. – № 3. – С. 94.

5. Шоноева Е.Е. Некоторые особенности управления персоналом в условиях кризиса (на примере региональных банков). – URL: <https://www.zdatelstvo.bgu.ru> (дата обращения: 08.09.2020).

УДК 332.1

## ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Аслаханова С.А.,  
старший преподаватель кафедры управления  
региональной экономикой ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

*Рахимова Б.Х.,  
младший научный сотрудник лаборатории  
экономических исследований ФГБУН  
Комплексный научно-исследовательский  
институт имени Х.И. Ибрагимова  
Российской академии наук*

**Аннотация.** Данная статья посвящена вопросу влияния цифровых технологий на управление персоналом предприятия. Цифровые технологии позволяют оперативно реагировать на изменения внешней среды предприятия и проявить гибкость в решении производственных задач: обслуживания оборудования, оптимизации логистических процессов, повышения качества продукции. Цель статьи – анализ применения цифровых технологий в управлении персоналом предприятия. Задачи: выявление основных технологий управления персоналом и эффективных систем управления персоналом. Подводя итоги, мы можем констатировать, что примером эффективного использования облачных

технологий для управления персоналом являются портал gosuslugi.ru, hh.ru, banki.ru, trudvsem.ru и т.д. К эффективным системам управления персоналом относятся такие программные продукты, как: Orange HRM, Mirapolis HCM, Хантфлоу, 1С: Зарплата и управление персоналом, КОМПАС, Яндекс.Таланты. Кроме вышеперечисленных сервисов существуют такие сервисы по управлению персоналом, как PAAS, IaaS, WaaS, AaaS, для повышения конкурентоспособности на современных рынках труда необходимо наличие кадрового потенциала, обладающего необходимыми навыками в области цифровых технологий.

**Ключевые слова:** цифровые технологии, кадровый резерв, человеческий потенциал, онлайн-сервисы, бенчмаркинг, онлайн-обучение, управление персоналом.

### THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON ENTERPRISE PERSONNEL MANAGEMENT

*Aslakhanova S.A.,  
Senior Lecturer of the department  
of regional economy management  
The Chechen State University*

*Rakhimova B.Kh.,  
Junior researcher economic  
research laboratories  
Kh. Ibragimov Complex Institute  
of the Russian Academy of Sciences*

**Abstract.** This article is devoted to the impact of digital technologies on enterprise personnel management. Digital technologies allow you to quickly respond to changes in the external environment of the enterprise and show flexibility in solving production tasks: equipment maintenance, optimization of logistics processes, improving product quality. The purpose of the article is to analyze the use of digital technologies in enterprise personnel management. Tasks: identification of the main technologies of personnel management and effective personnel management systems. Summing up, we can state that the portal is an example of effective use of cloud technologies for personnel management gosuslugi.ru, hh.ru, banki.ru, trudvsem.ru effective HR management systems include the following software products: Orange HRM, Mirapolis HCM, Huntflow, 1С: Salary and personnel manage-

ment, COMPASS, Yandex.Talents. In addition to the above services, there are such personnel management services as PAAS, IaaS, WaaS, AaaS. to increase competitiveness in modern labor markets, it is necessary to have a human resource capacity with the necessary skills in the field of digital technologies.

**Keywords:** digital technologies, personnel reserve, human potential, online services, benchmarking, online training, personnel management.

Важнейшую роль в социально-экономическом развитии государства играет наличие природных, инновационных и человеческих ресурсов в условиях обостряющейся конкуренции в мировой экономике. В условиях развития цифровых технологий, когда уровень конкуренции на межгосударственном уровне повышается, значимую роль играет наличие квалифицированных кадров, обладающих необходимыми навыками цифровизации. На сегодняшний день цифровизация экономики требует совершенно нового подхода к подготовке специалистов в условиях возросшего интереса к информационным технологиям.

Результатом научно-технического прогресса стало становление цифровой экономики, которая оказала существенное влияние на развитие человеческого общества. Если в процессе своего развития цифровые технологии обеспечивали доступ в интернет и обмен сообщениями между пользователями, то в современном мире цифровые технологии задействованы в производственных процессах, результатом чего станет постепенная трансформация различных отраслей экономики. Применение нашли такие технологии, как искусственный интеллект, BigData, интернет вещей для оптимизации предприятий, RFID-метки, SAP Success Factors, которые позволяют снизить издержки, повысить объемы производства. Цифровые технологии внедрены в АО «Объединенная металлургическая компания», АО «Объединенная судостроительная корпорация», ПАО «Газпром нефть» и т.д.

Цифровые технологии позволяют оперативно реагировать на изменения внешней среды предприятия и проявлять гибкость в решении производственных задач: обслуживания оборудования, оптимизации логистических процессов, повышения качества продукции.

Как мы уже сказали, в условиях развития цифровой экономики наличие квалифицированных кадров имеет приоритетное значение. К основным особенностям цифровой экономики, опирающейся на кадры, относятся, во-первых, развитие инновационных технологий для повышения объемов производства продукции; во-вторых, развитие высокотехнологичных секторов промышленности для повышения конкурентоспособности на мировом уровне; в-третьих, совершенствование процесса обучения кадров в соответствии с последними научно-техническими разработками; в-четвертых, трансформация профессионально-квалификационных требований в системе подготовки кадров; в-пятых, развитие инновационного сектора экономики с применением объектов интеллектуальной собственности; в-шестых, расширение доли предприятий, осуществляющих технологические инновации.

Цифровые технологии позволяют наладить мгновенный обмен информацией между производителем и потребителем и способствуют цифровой трансформации бизнес-процессов. При внедрении цифровых технологий на предприятии необходимо провести организационные мероприятия, включающие в себя повышение квалификации персонала для работы с инновационными технологиями. В современных условиях, когда цифровые технологии стали неотъемлемой частью общества, при приеме на работу к кандидатам предъявляются такие требования, как способность адаптироваться к новым условиям, знание программных продуктов, наличие теоретических и практических навыков, уровень эффективности труда и возможности самостоятельно решать поставленные задачи.

В последние годы особое внимание уделяется наличию таких навыков, как softskills, под которым подразумевается возможность работать в коллективе, находить подход к партнерам и сохранять стрессоустойчивость в общении с клиентами. Сегодня навыки softskills важны для всех профессий – от руководителей до дворников.

В современном мире теория не успевает за практикой. К примеру, идея цифровой экономики оперативно реализуется, хотя до сих пор отсутствуют теоретические разработки в данном направлении. Поэтому руководителями больше ценится тот работ-

ник, который может быстрее освоить новые технологии и адаптироваться к новым условиям, чем тот, кто обладает только теоретическими навыками. К навыкам softskills относится нестандартное мышление, компьютерная грамотность, лидерские качества, тайм-менеджмент.

Согласно отчету Boston Consulting Group, внедрение цифровых технологий приведет к исчезновению от 9 до 50% профессий, а 19% рабочих мест будут заменены роботами [3]. Для того чтобы сохранить занятость населения и снизить эффект от внедрения цифровых технологий, который может привести к росту безработицы, необходимо разработать ряд мер, направленных на поддержку населения, выражающихся в их переквалификации. Именно специалисты в области цифровых технологий в ближайшие годы будут пользоваться наибольшим спросом, среди них интернет-маркетологи, веб-разработчики, веб-дизайнеры, специалисты по анализу данных и алгоритмам машинного обучения, Python-разработчики, SMM-специалисты. Повышается спрос на специалистов, которые обладают навыками владения цифровыми технологиями, имеют опыт и владеют навыками работы в дистанционном режиме.

Под угрозой исчезновения находятся такие профессии, которые связаны с рутинными делами, – операторы, бухгалтеры, аналитик, диспетчер, официант, водители и т.д.

Приоритетным ресурсом в условиях цифровизации является человеческий капитал, который способствует научно-техническому прогрессу, что требует создания благоприятных условий для привлечения персонала и повышения мотивации, отвечающий современным рыночным условиям.

Цифровые технологии оказывают огромное влияние на процесс управления персоналом, которое непосредственно связано с подготовкой и обучением персонала. Цифровая трансформация бизнес-процессов способствует изменению отношений между работодателем и работником и требует от работника владения автоматизированными системами.

Стоит отметить, что молодое поколение в возрасте 30-40 лет рассматривает это как инструмент дальнейшего карьерного роста, люди старшего возраста, 40-60 лет, воспринимают изменения настороженно и относятся с опаской. Поэтому необходимо

создавать условия, которые подтолкнут людей к освоению цифровых технологий и повышению производительности труда. Персонал предприятия в современных условиях цифровой трансформации должен обладать навыками владения цифровыми технологиями и их применения в производстве.

Исходя из вышесказанного, можем сказать, что повышение квалификации персонала в условиях цифровизации становится первостепенной задачей, обеспечивающей рост производительности и конкурентоспособности предприятия. В то же время предприятию необходимо создавать курсы у себя внутри, которые обучали бы тонкостям работы на самом предприятии. Задачей обучения персонала в этом случае является совершенствование ключевых навыков работника для рационализации человеческого потенциала предприятия.

В современных условиях эффективным средством управления персоналом являются облачные технологии управления персоналом. Примерами эффективного использования облачных технологий для управления персоналом являются такие порталы, как gosuslugi.ru, hh.ru, banki.ru, trudvsem.ru и т.д.

Облачные технологии используются предприятиями для эффективного привлечения квалифицированного персонала и его дальнейшего развития, а также для возможности дистанционной работы персонала. Использование облачных технологий позволяет получать достоверную информацию и оперативно реагировать на кризисные явления.

К функциям облачных систем управления персоналом относятся управление финансовой составляющей предприятия (зарплата, налоги, льготы), повышение квалификации персонала (курсы, тренинги, наставничество), поиск и адаптация персонала, контроль за сотрудниками и их поведением.

К основным преимуществам обслуживания облачных систем управления относятся сокращение финансовых затрат на использование дорогостоящего оборудования, получение свободного доступа из любой точки к информационным ресурсам, стимулирование персонала путем вовлечения в информационную систему предприятия.

Облачные технологии помогают при поиске квалифицированного персонала путем проведения собеседования в онлайн-режиме. Для поиска кандидатов использу-

ются различные сайты и социальные сети, которые позволяют наиболее полно получить информацию о кандидате, проверить на достоверность информацию и связаться с кандидатом для дальнейших действий.

Облачные технологии играют немаловажную роль при повышении квалификации персонала без отрыва от производства, с использованием обучающих приложений или курсов в онлайн-режиме. Кроме того, такие сервисы позволяют отследить активность работника в процессе обучения и проверить его эффективность.

Облачные технологии также помогают наладить коммуникацию между работниками. Для этого предлагается использовать различные мессенджеры, социальные сети. Большая часть населения предпочитает использовать мобильные устройства для доступа в интернет и просмотра новостей.

Одним из эффективных систем управления персоналом является компания SAP («Управление человеческим капиталом»), которая предлагает стратегические методы управления персоналом. На сегодняшний день методы SAP активно применяются в российских компаниях, таких как «Мегафон», а также «Сколково». Последняя, к слову сказать, начала разработку автоматических систем по обеспечению безопасности городской деятельности.

Облачные технологии в управлении персоналом облегчают работу персонала предприятия, сокращают затраты на информационную инфраструктуру и повышают рыночную ценность персонала, обладающего навыками в области управления цифровыми технологиями.

К эффективным системам управления персоналом относятся следующие программные продукты:

1. Orange HRM – можно использовать как программное обеспечение либо как онлайн-сервис. К преимуществам данного продукта относятся: управление информацией и временем, управление персоналом и производительностью. Система Orange HRM используется как Open Source для целей малого бизнеса, Professional для среднего бизнеса, Enterprise для крупных предприятий.

2. Mirapolis HCM – онлайн-сервис по управлению навыками персонала, предусматривающий поиск и адаптацию персонала, обучение в дистанционном режиме, создание кадрового резерва.

3. Хантфлоу – онлайн-сервис, предусматривающий систему управления персоналом и подбор персонала, при возможности совместного участия нескольких специалистов, налаживания взаимодействия с сотрудниками путем обмена сообщениями. Данный онлайн-сервис предусматривает также распознавание документов в различных форматах, создание отчетов по интересующим вакансиям и отобранным кандидатам.

4. 1С:Зарплата и управление персоналом – программа по начислению заработной платы и управлению кадровой политикой предприятия, ориентированной на учет кадров, расчет заработной платы, создание кадрового резерва предприятия, начисления налогов, сдачи отчетности в соответствующие органы, подбор и адаптацию персонала.

5. КОМПАС – программа для управления персоналом с тремя модулями: расчет заработной платы, кадровый учет и управление трудовыми ресурсами.

6. Яндекс.Таланты – онлайн-сервис по подбору персонала с использованием интеллектуальных систем с низкими временными издержками. Особенностью данного сервиса является обмен сообщениями в чат-боте, продвижение резюме и вакансий, оповещения кандидатов через почту или в личном кабинете.

Кроме вышеперечисленных сервисов существуют такие сервисы по управлению персоналом, как PAAS, IaaS, WaaS, AaaS. В современном мире процесс цифровизации различных сфер экономической деятельности является необратимым процессом, и с каждым годом доля участия цифровых технологий в деятельности только увеличивается. На сегодняшний день предприятия используют такие технологии, как бенчмаркинг, онлайн-обучение, HR-аналитика.

Бенчмаркинг представляет собой интеграцию маркетинговых инструментов с инструментами менеджмента для повышения эффективности управления персоналом, который позволяет оценивать возможности и риски развития предприятия в условиях кризисных ситуаций.

Выделяют несколько этапов бенчмаркинга: формирование проблемы, сбор и анализ информации, принятие решений. Стоит отметить, что недостаточно только скопировать технологии у конкурентов, потому как предприятия различаются по своим финансовым и конкурентным характеристикам,

что может привести к негативным последствиям. Кроме того, бенчмаркинг различается по своим характеристикам. Так, например, конкурентный бенчмаркинг используется для анализа деятельности конкурентов и методов их продвижения, которые могут быть применимы на собственном предприятии, или стратегический бенчмаркинг, который используется при расширении рынков сбыта продукции или выпуске нового товара.

Другими словами, применение бенчмаркинга позволяет выявить основные проблемные зоны предприятия, решить поставленные задачи и наладить обратную связь с потребителем.

Бенчмаркинг прошел несколько этапов развития:

- до 1970-х годов – первый этап – ретроспективный анализ продукта;
- 1970–1980-е годы – второй этап – бенчмаркинг;
- 1982–1986-е годы – третий этап – бенчмаркинг процессов;
- 1980–1990-е годы – четвертый этап – стратегический бенчмаркинг;
- 1990-е годы – по настоящий момент – пятый этап – глобальный бенчмаркинг.

Основными правилами бенчмаркинга являются конфиденциальность, легальность, концентрированность, взаимообмен.

Онлайн-обучение включает в себя аудиозаписи, видеоуроки, интерактивное обучение. Онлайн-обучение представляет собой процесс обучения с применением цифровых технологий. Онлайн-обучение отличает гибкость, возможность обучения в любом месте и времени без привязки к определенному месту. При онлайн-обучении возникает необходимость в создании инфраструктуры и программного обучения.

В 2019 г. рынок онлайн-образования в мире составил 205 млрд. долл., по прогнозам в 2023 г. этот показатель составит 282,62 млрд. долл., при среднегодовом темпе прироста 7-10% [2]. При этом российский b2c-рынок онлайн-образования в 2019 г. составил 38,5 млрд. руб., а к 2023 г. достигнет отметки 60 млрд. руб. при среднегодовом темпе роста 12-15% [2].

Согласно исследованию «Интерфакс Академии», российский рынок онлайн-образования в 2019 г. достиг отметки 45-50 млрд. руб., а объем мирового рынка онлайн-

образования – 74 млрд. долл. [4].

По прогнозам, рост рынка онлайн-образования составит 20-25% в год и в 2020 году достигнет 55-60 млрд. руб. [4].

Прогнозируется, что в ближайшие годы на российском рынке вырастет спрос на онлайн-курсы. Сегодня в России огромным спросом пользуется дошкольное онлайн-образование, чей рост в год составил 33%, а в 2019 г. объем рынка составил 10 млрд. руб. [2].

Основной категорией лиц, среди которых востребовано онлайн-образование, являются женщины в возрасте 25 лет с доходом 55 тыс. руб. [2].

Если говорить о форматах обучения, то самостоятельно предпочитают заниматься 24%, с преподавателем – 34%, а смешанной системе обучения отдают предпочтение 17% [2].

Особенностями онлайн-обучения являются гибкость, снижение финансовых затрат, использование цифровых технологий в процессе обучения, координирующая роль преподавателя.

Онлайн-обучение включает в себя blended learning, mobile learning, informal learning [5].

Самым развивающимся направлением является HR-аналитика как инструмент развития кадрового менеджмента. HR-аналитика подразумевает сбор информации с использованием различных методов, их обработку и анализ, на основе которых принимаются решения. HR-аналитика используется для таких задач, как поиск персонала, оценка деятельности персонала, мотивации персонала и кадровое планирование.

HR-аналитика представляет собой приоритетное направление цифровизации и управления персоналом для работы в режиме онлайн. С помощью HR-аналитики возможно регулировать и анализировать результаты обучения персонала, эффективное управление временем персонала.

Главным инструментом HR-аналитики является инструмент рекрутинга, когда возникает потребность в объективном анализе деятельности персонала. Таким образом, на рынке труда возможно найти специалиста, который только подумывает о смене работодателя. Сложность примене-

ния HR-аналитики заключается в том, что специалист должен совмещать в себе качества менеджера и бизнес-аналитика, что представляет определенные трудности, а специалисты без опыта работы в HR-аналитике также не являются квалифицированными сотрудниками и не представляют собой особой ценности для работодателя. Такая ситуация может привести к развитию рынка аутсорсинга HR-аналитики, когда данные функции будут переданы третьим лицам. При этом возникает опасность в утечке конфиденциальных данных, поэтому возникает потребность в защите с усовершенствованием технологий.

Сегодня компании HR-аналитики пользуются огромным спросом, при этом 29% компаний выделяют, что основная проблема заключается в качестве данных, 25% – несогласованности управления базами данных, а 69% компаний придерживаются мнения, что их сотрудники обладают необходимыми навыками в HR-аналитике [1].

Исходя из вышесказанного, можем констатировать, что для повышения конкурентоспособности на современных рынках труда необходимо наличие кадрового потенциала, обладающего необходимыми навыками в области цифровых технологий. Поэтому формирование человеческого капитала с навыками в области профессиональной деятельности является приоритетным инструментом для повышения эффективности деятельности в условиях кризисных ситуаций, расширения рынка сбыта продукции, выпуска нового продукта и для сохранения лидирующих позиций.

### **Примечания:**

1. О чем сегодня хотелось рассказать. – URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/hr-analytics.pdf> (дата обращения: 05.09.2020).

2. Вышло исследование российского рынка онлайн-образования 2020. – URL: <https://www.seonews.ru/events/vyshlo-issledovanie-rossiyskogo-rynka-onlayn-obrazovaniya-2020/> (дата обращения: 05.09.2020).

3. Отчет Boston Consulting Group // Россия-2025: от кадров к талантам. – URL: <http://img.rg.ru> (дата обращения: 05.09.2020).

4. Рынок онлайн-образования в России может вырасти до 60 млрд рублей в 2020 году. – URL: <https://www.seonews.ru/events/rynok-onlayn-obrazovaniya-v-rossii-mozhet-vyrasti-do-60-mlrd-rublej-v-2020-godu/> (дата обращения: 05.09.2020).

5. Современное онлайн-обучение: проблемы и тен-



## ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Багаева А.И.,**  
ассистент

кафедры менеджмента ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аздаева М.Ш.,**

студентка 1 курса факультета  
государственного управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** Прибыль компании является основным внутренним источником увеличения собственных финансовых ресурсов. Процесс производства и продажи продукции (услуг) начинается с предприятия, он определяет требования к капиталу и привлекает необходимые финансовые ресурсы. Если предприятие не получает прибыли, которая может обеспечить необходимые денежные ресурсы для роста, финансовое положение предприятия не будет стабильным, поскольку эта прибыль используется главным образом для финансирования мер, направленных на укрепление материально-технической базы производства и социальной сферы. Данная статья посвящена финансовым ресурсам организации. Дальнейшее существование предприятия зависит от наличия финансовых ресурсов. Анализ литературы показывает, что большинство авторов интерпретируют корпоративные финансы как категорию, которая представляет определенные экономические отношения, реализуемые посредством денежных средств, и связана с формированием и использованием денежных средств, или финансовых ресурсов.

**Ключевые слова:** финансы, ресурсы, организация, прибыль, кредит, банки.

## FINANCIAL RESOURCES OF THE ENTERPRISE

**Bagaeva A.I.,**

Assistant of the department of management  
The Chechen State University

**Azdaeva M.Sh.,**

1-year student of the faculty

*of public administration*

*The Chechen State University*

**Abstract.** The company's profit is the main internal source of increasing its own financial resources. The process of production and sale of products (services) begins with the enterprise, it determines the capital requirements and attracts the necessary financial resources. If an enterprise does not receive profit that can provide the necessary financial resources for growth, the financial situation of the enterprise will not be stable, since this profit is mainly used to finance measures aimed at strengthening the material and technical base of production and the social sphere. This article is devoted to the financial resources of the organization. The continued existence of the enterprise depends on the availability of financial resources. An analysis of the literature shows that most authors interpret corporate finance as a category that represents certain economic relations realized through cash, and is associated with the formation and use of cash or financial resources.

**Keywords:** finance, resources, organization, profit, credit, banks.

С момента своего создания каждый хозяйствующий субъект решает одну из важнейших проблем – это финансирование. В процессе организации деятельности предприятия стала проявляться нехватка средств на начальном этапе деятельности предприятия (то есть начального капитала предприятия). В настоящее время финансирование каждого субъекта хозяйствования представляет собой интеграцию определенного метода и формы, а также принципов и условий корпоративной финансовой поддержки. Финансирование стало нарицательным. Оно представляет конкретный процесс формирования корпоративного капитала из различных источников финансирования. В современной деловой среде понятие «финансирование» почти синонимично понятию «инвестиции». Как упоминалось выше, финансирование – это процесс формирования капитала и инвестиций, который представляет собой процесс использования средств.

Каждый хозяйствующий субъект, по мере того как его масштабы развиваются и растут, должен привлекать дополнительные средства, то есть увеличивать финансирование.

Поэтому в условиях современной ры-

ночной экономики для сохранения конкурентной рыночной позиции каждому субъекту хозяйствования необходимо долгосрочное финансирование. В связи с этим необходимо обеспечить источник средств для достижения целей и задач в долгосрочном развитии предприятия. Для долгосрочного финансирования своей деятельности каждый хозяйствующий субъект может выбирать между внешними и внутренними источниками долгосрочного финансирования. Чем выгоднее деятельность каждого хозяйствующего субъекта, тем меньше денег поступает из внешних источников заемных средств. Кроме того, успешное развитие каждого хозяйствующего субъекта требует регулярного обновления основных средств с долгосрочной стоимостью и дорогостоящими активами. Поэтому каждому субъекту хозяйствования необходимо привлекать источники долгосрочного финансирования извне. «В России малые хозяйствующие субъекты, связанные с малыми и средними предприятиями, и малые хозяйствующие субъекты, связанные с крупными предприятиями, активно используют источники финансирования, такие как заемные средства, кредитные средства, использование венчурного капитала и займы на финансовых рынках. Выбор источников экономического финансирования зависит от таких факторов, как размер экономической темы, ее вид деятельности, отрасль, которой она занимается, и подробная информация о предоставляемых продуктах или услугах» [4].

Производственно-финансовая деятельность предприятия начинается с формирования финансовых ресурсов. Поэтому каждому экономическому субъекту необходимо привлекать ресурсы из долгосрочного финансирования, что обеспечит стабильный поток средств в будущем. Они должны создать предпосылку для стабильного производственного процесса и его непрерывного роста, а также определить конкурентоспособность предприятия. Стабильность предприятия основана на стабильном обороте.

Перспективное развитие организации зависит от ее способности расширять и привлекать финансовые ресурсы. «Капитал, мобилизованный учредителем предприятия, принадлежит ему и передан бизнесу (как собственность или бизнес) в качестве юридического лица, может стать собственным капиталом бизнеса» [3]. Процесс производ-

ства и продажи продукции (услуг) начинается с предприятия, он определяет требования к капиталу и привлекает необходимые финансовые ресурсы, а средства, полученные от продажи продукции, обеспечивают непрерывную производственную деятельность. Существует множество дефиниций понятия «финансовые ресурсы».

В первую очередь, финансовые ресурсы – это средства, которыми владеет компания и которые вовлечены в процесс воспроизводства. Финансовые ресурсы компании включают в себя располагаемый денежный доход и денежные доходы компании, а также денежные средства, необходимые для выполнения ее финансовых обязательств, расходы на расширение воспроизводства и экономическое стимулирование сотрудников. Финансовые ресурсы представляют собой сумму средств, используемых национальными органами власти, местными органами власти и коммерческими структурами для осуществления финансовой деятельности.

Таким образом, термин «финансовые ресурсы» стал применяться в российской практике и появился при составлении первого пятилетнего плана, одним из разделов которого являлся баланс финансовых ресурсов. Вследствие чего этот термин стал достаточно широко применяться как в экономической литературе, так и в финансовой практике. И стоит отметить, что трактовка была достаточно разной.

Источником финансовых ресурсов для государственных органов власти и местного самоуправления является валовой внутренний продукт, который, как мы все знаем, является частью национального богатства и доходов от внешнеэкономической деятельности.

Существуют разновидности источников финансовых ресурсов, таких как собственные финансовые ресурсы и чужие. К собственным, как правило, относят все амортизационные отчисления, капитал из вкладов партнеров или учредителей, а также саму прибыль.

К чужим же источниками финансовых ресурсов, в свою очередь, относят именно заемные ресурсы, или привлеченные извне, инвестиции или другое.

Заемные средства – это займы, которые заемщик берет у кредитора в соответствии с условиями, указанными в договоре.

Привлеченные средства – это деньги

кредитора, которыми определенное время бесплатно пользуется должник кредитора.

Аналогично в зависимости от собственности финансовые ресурсы могут быть частными и заемными.

Частные финансовые ресурсы – ресурсы, которые принадлежат учреждению и формируются в результате его финансово-хозяйственной деятельности. В него входят: уставный капитал, амортизационные фонды и прибыль. Заемные финансовые ресурсы доступны для временного использо-

вания компанией и могут быть использованы для достижения юридических целей. К ним относятся полученные займы и средства, привлеченные на финансовых рынках.

Росстат ежегодно публикует данные о прибылях и убытках отечественных предприятий [1].

На рис. 1 мы видим динамику финансового результата организаций, начиная с 1995 и до 2019 гг.

<b>Динамика финансового результата организаций (без субъектов малого предпринимательства) по Российской Федерации</b>						
(до 1998г. - трлн. рублей, млрд. рублей)						
по данным бухгалтерской отчетности)						
	Сальдо прибылей и убытков	В % к соответствующем у периоду предыдущего года	Сумма прибыли	Удельный вес прибыльных организаций, %	Сумма убытка	Удельный вес убыточных организаций, %
1995	251	в 2,6р.	288	65,8	37	34,2
1996	125	49,9	239	49,4	114	50,6
1997	174	139,2	309	49,9	135	50,1
1998	-115	-	358	46,8	473	53,2
1999	723	-	885	59,2	162	40,8
2000	1191	164,6	1361	60,2	170	39,8
2001	1141	95,9	1358	62,1	217	37,9
2002	923	80,9	1273	56,5	350	43,5
2003	1456	157,7	1816	57,0	360	43,0
2004	2485	170,7	2778	61,9	293	38,1
2005	3226	129,8	3674	63,6	448	36,4
2006	5722	177,4	6085	67,5	363	32,5
2007	6041	105,6	6412	74,5	371	25,5
2008	3801	69,1	5354	71,7	1553	28,3
2009	4432	124,1	5852	68,0	1420	32,0
2010	6331	144,1	7353	70,1	1022	29,9
2011	7140	114,2	8794	70,0	1654	30,0
2012	7824	110,8	9213	70,9	1389	29,1
2013	6854	82,7	9519	69,0	2665	31,0
2014	4347	68,2	10465	67,0	6118	33,0
2015	7503	173,6	12654	67,4	5151	32,6
2016	12801	157,0	15823	70,5	3022	29,5
2017	9037	69,5	14079	68,1	5042	31,9
2018	12400	159,6	18332	66,9	5932	33,1
2019*	15758	117,5	17696	73,5	1938	26,5

\*по данным статистической отчетности.

Рис. 1. Динамика финансовых результатов организации

Основные области использования финансовых ресурсов компании включают в себя:  
– благодаря плану выделять средства

на основные производственные и вспомогательные процессы, а также на поставку, продажу и распределение продукции, чтобы

финансировать текущий спрос на производственные и торговые процессы для обеспечения нормальной производственной и торговой деятельности компании;

– собирать средства на административные и организационные процедуры для поддержания высокого уровня эффективности в системе управления компании путем реорганизации, выделения новых услуг или сокращения административного персонала; создания новых продуктов или сокращения убыточных областей;

– создание резервов, осуществляемое как самой компанией, так и специализированными страховыми компаниями и государственными резервными фондами за счет нормативных отчислений для поддержания непрерывного кругооборота финансовых ресурсов, защиты компании от неблагоприятных изменений конъюнктуры рынка.

«Финансовые ресурсы, вложенные в производство и приносящие прибыль, образуют капитал. Он выступает в качестве превращенной формы финансовых ресурсов и делится на собственный и заемный капитал. Соотношение собственного и заемного капитала образует финансовую структуру капитала компании. Она во многом зависит от общего состояния экономики. Так, в развитой рыночной экономике компании более склонны к использованию заемного капитала. В условиях перехода к рыночной экономике компании ориентируются, как правило, на собственный капитал» [3]. Кроме того, основные финансовые ресурсы компании включают банковский кредит.

Банковский кредит – это финансовый инструмент, который банк предоставляет своим клиентам по определенной процентной ставке в течение определенного периода для его предполагаемого использования.

Банковский кредит предоставляется коммерческим организациям различных форм собственности во временное пользование на условиях, указанных в кредитном договоре.

Основными условиями кредитного договора выступают:

1. Возвратность. Предполагает, что к конкретной дате сумму вернут в полном объеме.

2. Срочность. Стороны определяют конкретную дату, к которой заем должен быть возвращен.

3. Платность. Подразумевает, что за

услугу по предоставлению займа нужно заплатить проценты.

4. Законность. Кредитные сделки должны соответствовать требованиям законодательства и банковским правилам. Например, договор не должен противоречить документам, которые были составлены и приняты Центральным банком Российской Федерации – органом, регулирующим банковскую деятельность в стране.

5. Неизменность условий. Если одна из сторон хочет внести коррективы в обязательства, первоначально изложенные в соглашении, она может сделать это только в соответствии с правилами, изложенными в самом соглашении.

6. Взаимовыгода. Условия сделки должны удовлетворять интересы и возможности обеих сторон.

Займы или кредитные средства могут быть заложены (собственность, имущественные права, ценные бумаги), гарантированные банками, финансовыми учреждениями, имущественными гарантиями третьих сторон или другими гарантиями (гарантиями, свидетельствами страховых организаций).

Кредитные отношения регулируются договором займа, заключенным в письменном соглашении между кредитором и заемщиком, и общие обязательства и обязанности обеих сторон определены и не могут быть изменены одним лицом без согласия обеих сторон.

Помимо банковских кредитов структура финансовых ресурсов, которую компания заимствует, также включает все суммы, причитающиеся от ликвидации физическими и иными юридическими лицами – поставщиками, покупателями, бюджетами, агентствами социального страхования, внебюджетными фондами, а также работниками и служащими компании. Предприятие предоставляет коммерческий кредит другому учреждению путем отсрочки платежа и оплачивает цену проданных товаров, выполненных работ, оказанных услуг или материалов для поставки в форме предоплаты в виде контракта на поставку товаров, услуг или сервиса. Коммерческие кредиты выдаются в товарах со счета основных средств, выполненных работ и предоставленных услуг. В соответствии с положениями соглашения эти долги будут переданы в собственность компании-должника. Соглашение предусматривает, что окончательное

решение будет отложено на определенный период и выплачено в соответствии с процентами. Принимая во внимание регулярную (непроверенную) кредиторскую задолженность, использование банковских и коммерческих займов для формирования части финансовых ресурсов является рыночным экономическим явлением, присущим нормальной и эффективной деятельности субъектов предпринимательства.

Финансовые ресурсы проекта можно разделить на следующие части: разрешение на добавочный капитал, полученное за счет продажи акций, выпущенных акционерным обществом, которая превышает номинальную стоимость; сумма переоценки основных средств (корпорация получает от юридических лиц) и других физических лиц бесплатно (стоимость активов); резервный капитал; амортизационные отчисления; гарантия следующих платежей (резервы платежей на следующие праздники и т.д.); нераспределенная прибыль; долгосрочные и краткосрочные кредиты коммерческих банков; заемные средства от продажи выпущенных облигаций; а также различные юридические кредиторские задолженности, в том числе суммы, подлежащие оплате в бюджете, – и вычитать компенсации национального страхования, выставленные счета, платежи, полученные до; и показать другие средства в пассивах на балансе предприятия.

Основой корпоративных финансовых ресурсов является капитал. Он представляет собой разницу между общими активами и пассивами организации. Собственный капитал состоит из двух частей:

- 1) постоянный (легальный капитал);
- 2) переменные (дополнительный оплаченный капитал, резервный капитал, нераспределенная прибыль, частные средства).

Переменная часть зависит от финансовых показателей компании. Увеличение капитала за счет переоценки основных средств; эмиссионный доход (если цена акции превышает номинальную цену за вычетом расходов на продажу) и т.д. Резервный капитал формируется путем вычитания оставшейся прибыли в распоряжении учреждения. Его стоимость должна составлять от 15 до 25% от уставного капитала. Необходимо компенсировать убытки за отчетный период и выплачивать дивиденды в случае недостаточной прибыли

за отчетный период. Нераспределенная прибыль используется непосредственно для создания сбережений и потребительских фондов.

Как только предприятие организовали, сразу начинается формирование его финансовых ресурсов. Компания в соответствии с действующим законодательством образует уставный капитал.

Капитал является основным источником собственных средств компании, общей суммы средств учредителя, необходимых для управления компанией, инвестирования активов и капитала в денежном выражении. Порядок формирования и источника уставных средств зависит от типа учреждения и формы собственности. Размер уставного капитала является особенностью средств, вложенных в финансово-хозяйственную деятельность.

Основной капитал и оборотный капитал формируются на основе уставного капитала, они находятся в постоянном движении и принимают различные формы в соответствии с этапами цикла. В зависимости от юридической формы бизнеса уставный капитал может состоять из уставного капитала, сотрудничающих участников, капитала учредителя и бюджетных средств.

Первоначальный размер уставного капитала корпорации определяется в учредительном договоре или договоре о регистрации, и он должен быть представлен в компетентный департамент, когда корпорация проводит национальную регистрацию. Размер уставного капитала определяет участие как учредителей, так и акционеров в капитале компаний, что является критерием для определения размера прибыли, поскольку каждая из них получает прибыль от распределения прибыли.

Процедуры создания, использования и увеличения юридического капитала в качестве источника юридического лица для выполнения финансовых обязательств перед кредиторами зависят от формы собственности учреждения и его правовой формы.

Размер уставного капитала учреждения может увеличиваться или уменьшаться в операционной деятельности за счет вклада или дополнительного капитала владельца.

Прибыль компании является основным внутренним источником увеличения

собственных финансовых ресурсов. Если предприятие не получает прибыли, которая может обеспечить необходимые денежные ресурсы для роста, финансовое положение предприятия не будет стабильным, поскольку эта прибыль используется главным образом для финансирования мер, направленных на укрепление материально-технической базы производства и социальной сферы. Если компания не будет прибыльной, это приведет к уменьшению финансовых ресурсов (в основном уставного капитала). Амортизационные фонды создаются за счет амортизации при использовании основных средств и нематериальных активов и используются при их воспроизводстве. Фонд развития собирает средства, используемые для развития производства.

Как нам известно, основным механизмом кредитования МВФ является:

1. Резервная доля. Первая часть валютных резервов, которую любая страна может получить от МВФ в соответствии с 25%-ной долей, называется резервом. Доля резерва определяется как доля страны, которая превышает внутренний денежный счет страны. Если МВФ использует часть национальной валюты страны для предоставления кредитов другим странам, доля резервов страны будет соответственно увеличиваться.

2. Резервные кредитные соглашения. «Они предоставляют стране гарантию того, что в пределах определенной суммы и на определенный срок действия, при соблюдении согласованных условий, страна может свободно получать иностранную валюту из Международного валютного фонда в обмен на национальную валюту» [2].

Финансовые ресурсы играют важную роль в современном обществе

Развитие экономики и общества в целом напрямую зависит от наличия финансовых ресурсов и эффективного их использования субъектами хозяйствования.

#### **Примечания:**

1. Материалы сайта. – URL: [www.gks.ru](http://www.gks.ru).
2. Прохорова И.А. Сущность финансовых ресурсов, их значение для компании // Проблемы современной экономики: материалы IV Междунар. науч. конф. – Челябинск: Два комсомольца, 2015. – С. 6–9.
3. Финансы: учебник. – 3-е издание, переработанное и дополненное / Под ред. проф. В.Г. Князева, проф. В.А. Слепова. – М.: Магистр, ИНФРА-М, 2012.

4. Ендовицкий Д.А. Финансовый анализ // Финансы и кредит. – 2005. – № 12. – С. 23–27.

5. Ялмаев Р.А. Роль и место малого и среднего бизнеса в экономике России на современном этапе // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 3-1 (68-1). – С. 970–972.

**УДК 330.43**

## **АНАЛИЗ ТОЛКОВАНИЙ И СУЩНОСТЬ ЗЕЛЕННОЙ ЛОГИСТИКИ**

**Бекмурзаев И.Д.,**

канд. экон. наук, доцент кафедры  
коммерции и маркетинга ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** Статья посвящена проведению анализа различных толкований зеленой логистики, которые являются близкими по своему содержанию и не противоречат друг другу, а лишь отражают точку зрения разных специалистов на одну и ту же проблему: переработка и утилизация отходов, логистика вторичного хозяйствования предприятия, логистика рециклинга, логистика возвратных потоков, реверсивная логистика, возвратная логистика, экологическая логистика, управление потоками ворот. Отсутствие терминологического единства в современных подходах к трактовке зеленой логистики влечет за собой необходимость создания классификации в отношении различных определений, связанных с особенностями данного понятия. Анализ различных толкований зеленой логистики показал, что в зеленой логистике необходимо выделить две функциональные области: логистику возвратных потоков товаров и логистику возвратных потоков отходов (логистику рециклинга, логистику переработки и утилизации отходов, логистику вторичного хозяйствования предприятия).

**Ключевые слова:** зеленая логистика, логистика рециклинга, логистика отходов, логистика возвратных потоков товаров, обратный материальный поток.

## **INTERPRETATION ANALYSIS AND THE ESSENCE OF GREEN LOGISTICS**

**Bekmurzaev I.D.,**

Ph.D., Associate Professor department  
of commerce and marketing  
The Chechen State University

**Abstract.** The article is devoted to the

*analysis of various interpretations of green logistics, which are similar in content and do not contradict each other, but only reflect the point of view of different specialists on the same problem: logistics of waste recycling and disposal, logistics of secondary business management, logistics of recycling, logistics waste management, return flow logistics, reverse logistics, return logistics, environmental logistics, reverse supply chain management, return flow management. The lack of terminological unity in modern approaches to the interpretation of green logistics entails the need to create a classification in relation to various definitions related to the features of this concept. An analysis of various interpretations of green logistics showed that in green logistics it is necessary to distinguish two functional areas: logistics of return flows of goods and logistics of return flows of waste (recycling logistics, logistics of recycling and waste disposal, logistics of the enterprise's secondary management).*

**Keywords:** *green logistics, recycling logistics, waste logistics, logistics of return flows of goods, reverse material flow.*

В современных условиях зеленая логистика приобретает все большую актуальность в связи с увеличением объема реализуемых товаров, сырья, материалов, промышленных отходов, бракованной продукции, ростом информированности потребителей, требований безопасности и экологичности. На сегодняшний день отсутствует общепринятый подход к классификации толкования зеленой логистики и почти не освещены цель, задачи, функции и принципы зеленой логистики.

В мировой практике исследованиями в сфере зеленой логистики занимались такие ученые, как: М. Броуни, А. Вайтин, Т. Евтодиева, М. Журавская, Г. Куметштайнер, А. Маккинон, П. Мерфи, М. Пицик, Д. Роджерс, Дж. Родригу, Л. Сонгхьян, Г. Тиббен-Лембке, Л. Янбо и другие [2–6].

Целью статьи является анализ трактовок зеленой логистики и исследование сущности зеленой логистики для решения задач управленческого контроля, анализа и управления движением поврежденных, просроченных и использованных товаров, отходов производства и потребления, который начинается от точки их образования до точки утилизации с целью уменьшения отходов производства.

Задачами исследования является создание классификации относительно различных определений, связанных с особенностями толкования зеленой логистики и исследование основной цели, задач, функций и принципов зеленой логистики.

Методологической основой исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых в таких областях, как теория систем и системного анализа – для описания объекта исследования и концепции статьи; инструментарий абстрактно-логического обобщения – для исследования сущности и трактовок термина зеленой логистики; логистический подход – для исследования основной цели, задач, функций и принципов зеленой логистики.

В современной практике «экологическая логистика» имеет много различных определений. В переводе с английского «экологическая логистика» (англ. Reverse logistics) означает – «обратная логистика», то есть это мероприятия, которые связаны с осуществлением оптимальных решений по сбору, хранению, утилизации и управлению утилизацией или необременительной для окружающей среды и общества ликвидацией отходов различных видов [1]. Этот термин был придуман в результате повышения экологической информированности общества. Общие подходы к пониманию понятия «экологическая логистика» формируются на основе инновационных методов и новейших технологий в логистике, с учетом наименьшего влияния на окружающую среду.

Значение зеленой логистики как инструмента поддержания экологической безопасности постоянно растет, она является примером общественно полезного и делового подходного симбиоза экологии и экономики, который удовлетворяет условиям как сохранения окружающей среды, так и роста хозяйственной деятельности.

Экологическая логистика – это совокупность логистических подходов к оптимизации перемещений материальных потоков, транспортных средств, природных, финансовых, информационных, энергетических и человеческих ресурсов с применением прогрессивных технологий в процессе принятия управленческих решений с целью достижения минимизации негативных последствий антропогенного вмешательства в экосистему [1].

Можно выделить три основных этапа

развития экологической логистики в мире:

1) 1960–1990 гг. – логистика переработки и утилизации отходов – беспокойство общественности по поводу рисков химических веществ; систематическое обращение бизнеса к проблемам окружающей среды и процессов экологической реструктуризации;

2) 1990–2000 гг. – экологические предприятия – сочетание корпоративных целей предприятий с охраной окружающей среды; внедрение экологических стратегий, которые вносят положительные корреляции между устойчивостью, успехом и доходностью; жесткие экологические правила и нормы, которые функционально меняют применение экологической логистики при создании благ; экологическая эффективность всей логистической цепи поставок; повышение энергетической эффективности и ограничения вредных выбросов;

3) 2000 г. – по настоящее время – экологические цепи поставок – инвестиционное обеспечение, финансирование, разработка инновационных стратегий для чистых направлений экономики и логистики, борьба за лидерство в экологической конкуренции между предприятиями; рост спроса на экологически чистые продукты и услуги; акцентирование внимания на экологические характеристики товаров и услуг, идентификация особым экологическим знаком.

Развитие экологических перевозок началось совсем недавно (с 2000 г.), поскольку именно на этом этапе впервые произошло внедрение экологической логистики в цепь поставок.

Научное направление «зеленая логистика» (green logistics) возникло недавно и касается научных исследований в сфере логистики рециклинга (logistics of recycling), а также управления обратными цепями поставок (Back Supply Chain Management (BSCM)). Поэтому следует отметить, что в зарубежной и отечественной литературе применяются различные модификации понятия «зеленая логистика», которые являются близкими по своему содержанию и не противоречат друг другу, а лишь отражают точку зрения разных специалистов на одну и ту же проблему: логистика переработки и утилизации отходов, логистика вторичного хозяйствования предприятия, логистика рециклинга, логистика отходов, реверсивная логистика, экологическая логистика и т.д. [2–6]. Отсутствие терминологического

единства в современных подходах к трактовке зеленой логистики влечет за собой необходимость создания классификации в отношении различных определений, связанных с особенностями толкования этого понятия (табл. 1).

Зеленая логистика – это система планирования и эффективного управления движением поврежденных, просроченных и использованных товаров, отходов производства и потребления, которое начинается от точки их образования до точки утилизации или переработки с целью уменьшения отходов производства и расходов от возврата товаров [2].

Таблица 1

**Многообразие определений  
зеленой логистики**

Определение	Литературный источник
Система планирования и эффективного управления движением поврежденных, просроченных и использованных товаров, отходов производства и потребления, которое начинается от точки их образования до точки утилизации или переработки с целью уменьшения отходов производства и расходов от возврата товаров	Николаева О.Г., Мельникова Н.В. [2]
Совокупность действий, направленных на минимизацию экологических последствий логистической деятельности	Роджерс Д., Тиббен-Лембке Р., 2011 г. [3]
Целостное преобразование логистических стратегий, процессов и систем на предприятиях и в корпоративных сетях с целью создания экологических и ресурсосберегающих логистических процессов, задача которых состоит в уменьшении вредного влияния на окружающую среду и снижение использования ресурсов, которые не восстанавливаются	Куметшттайнер Г. [4]
Экологически приемлемая и эффективная транспортная система распределения	Родригу Дж., 2001 г. [5]
Изучение влияния на окружающую среду всех видов деятельности, связанных с транспортировкой, хранением и обработкой товаров, поскольку они перемещаются по цепям поставок как в прямом, так и в обратном направлении	Маккинон А., Броуни М., Вайтин А., Пицик М., 2015 г. [6]

Источник: составлено автором [на



основе 2–6].

Таким образом, одним из наиболее распространенных и полных определений зеленой логистики является определение, которое дано исследователями Л. Янбо и Л. Сонгхьян: к зеленой логистике относят «новое научное направление, которое предусматривает применение прогрессивных технологий логистики и современного оборудования с целью минимизации загрязнений и увеличения эффективности использования логистических ресурсов» [6]. Такое определение зеленой логистики связывает воедино вопросы экономической эффективности производственной деятельности и экологической безопасности и способствует повышению конкурентоспособности промышленных предприятий, а также будет использоваться в дальнейшем исследовании.

Анализ различных толкований зеленой логистики показал, что в зеленой логистике необходимо выделить две функциональные области: логистику возвратных потоков товаров и логистику возвратных потоков отходов (логистику рециклинга, логистику переработки и утилизации отходов, логистику вторичного хозяйствования предприятия).

Итак, исследованием обратных материальных потоков товаров занимались такие отечественные и зарубежные ученые, как: М. Броуни, А. Вайтин, П. Джонсон, Т. Евтодиева, М. Журавская, А. Маккинон, Д. Роджерс, Дж. Родригу, Г. Тиббен-Лембке [3; 5; 6], а исследованием обратных материальных потоков отходов (логистики рециклинга) посвящены труды следующих ученых: Дж. Янг, Х. Пэн, Л. Янбо, Л. Сонгхьян, П. Мерфи, Г. Куметштайнера и других [3; 4; 5; 6].

Задачами зеленой логистики являются: применение в производстве экологически чистых и безопасных материалов; максимальное использование производственных отходов как вторичного сырья, материалов и бракованных товаров; оптимизация затрат на утилизацию отходов; ресурсосбережение и энергосбережение на производстве; повышение конкурентоспособности продукции; снижение себестоимости продукции; сокращение времени на сбор, дифференциацию и переработку отходов; снижение транспортных расходов; привлечение всех производственных мощностей и т.п.

Основными принципами зеленой логистики являются: рационализация использования природных ресурсов; максимальное

использование отходов производства; сокращение потребления сырья и материалов с низкой возможностью; применение современных технологий рециклинга; повышение уровня экологической ориентации.

Основными функциями зеленой логистики являются:

1) экономическая – минимизация общих затрат на переработку и утилизацию отходов; повышение конкурентоспособности продукции; снижение себестоимости продукции; снижение транспортных расходов; сокращение времени на сбор, дифференциацию и переработку отходов;

2) экологическая – минимизация количества отходов; переработка отходов и развитие вторичного использования; максимально возможное использование ресурсного потенциала отходов; построение системы обращения с отходами; предотвращение образования отходов и уменьшение загрязнения вод, воздуха и почвы;

3) социальная – создание новых рабочих мест; подготовка новых высококвалифицированных кадров; улучшение эстетического состояния территорий за счет отсутствия несанкционированных свалок и мусора;

4) технологическая – разработка новейших технологий по переработке и производства соответствующего оборудования, необходимого для транспортировки и погрузочно-разгрузочных работ, а также переработки мусора и его утилизации;

5) психологическая – применяется как информационная, направлена на донесение необходимой информации до каждого потребителя с целью более серьезного отношения к накоплению и переработке отходов;

6) политическая – совершенствование законодательства для осуществления государственного контроля и надзора за отходами.

Все эти функции направлены на то, чтобы оптимизировать продвижение отходов и снизить затраты на их переработку, соответственно, обеспечить получение прибыли предприятиями-переработчиками, что является важным поощрительным фактором в управлении отходами, а также обратными цепями поставок.

Государство, реализуя свои природоохранные функции, определяет режим природопользования недр и природных ресурсов, разрабатывает инструменты государственно-правового воздействия, социальные

и технические стандарты и т.д. Все указанные моменты способствуют формированию правового, экономического и социального полей для реализации логистической деятельности.

Потребители, становясь более экологически осведомленными, предъявляют свой императив к чистоте продуктов и услуг, повышают требования к упаковке и маркировке товара, способам и средствам их транспортировки, возможности переработки и вторичного использования, этим вынуждают производителей и поставщиков продукции идти на зеленые решения.

Частные предприятия принимают зеленые решения по минимизации нанесения ущерба окружающей среде от вредных воздействий технологических или транспортных процессов, которые заставляют их формировать корпоративную приверженность экологическому направлению бизнеса и учитывать экологические принципы в стратегическом планировании.

Экологическая логистика ориентирована на минимизацию вредного воздействия на окружающую среду и сокращения или уменьшения до минимума потребления невозобновляемых природных ресурсов. «Зеленая» логистика предусматривает интеграцию трех составляющих: экономической, экологической и социальной. Экономическая составляющая направлена на оптимизацию затрат в функциональных областях логистики; экологическая составляющая направлена на минимизацию вредного воздействия на окружающую среду при осуществлении логистической деятельности; социальная составляющая направлена на безопасное производство, распределение и использование продукции [1].

Обеспечить баланс экологических и экономических целей позволяет зеленая логистика, цель которой – получение оптимального эффекта во всех функциональных областях предприятий путем решения следующих стратегических задач: привлечение поставщиков материальных ресурсов, которые обеспечивают возможность применения политики «ноль дефектов» и минимизацию потерь производственных отходов; минимизация товарно-материальных запасов с помощью совершенствования системы планирования и нормирования затрат материальных ресурсов; сокращение площадей хранения и уменьшение количества производимых отходов производства и потребления, поврежденных, просроченных и использован-

ных товаров; выбор оптимальных транспортных маршрутов, что позволит устранить или существенно сократить пробег автотранспорта и снизить количество выбросов отработанных газов в атмосферу и т.д.

Все эти составляющие тесно связаны между собой и образуют интегрированную среду, которая позволяет промышленному предприятию адекватно реагировать на разнообразные потребности рынка.

Проведение исследований в сфере зеленой логистики очень актуально для условий нашей страны, поскольку именно она входит в число государств с наибольшими относительными и абсолютными показателями образования и накопления отходов. Поэтому, рассматривая сущность зеленой логистики на микроуровне, следует отметить, что зеленая логистика связана с эффективным управлением движением потоков поврежденных, просроченных и использованных товаров, отходов производства и потребления как в прямом направлении, так и в обратном направлении и позволит улучшить результаты предприятий посредством экономии материальных ресурсов и снижения расходных показателей предприятия.

#### **Примечания:**

1. Курбанов А.Х., Бекмурзаев И.Д. Понятийный аппарат и этапы развития экологистики // Вестник Чеченского государственного университета: научно-аналитический журнал. – Грозный, 2020. – № 2 (38). – С. 48–53.
2. Николаева Е.Г., Мельникова Н.В. Реверсивная логистика – инновационное направление в управлении обратными материальными потоками // Инновационные и информационные технологии в развитии национальной экономики: теория и практика: монография; под ред. Т.С. Клебановой, В.П. Небезина, Е.И. Шохина. – М.: Научные технологии, 2013. – С. 214–220.
3. Rogers D., Tibben-Lembke R. An examination of reverse logistics practices // Journal of Business Logistics. – 2001. – № 22 (2). – P. 129–145.
4. Kummetssteiner G. Handbuch der ÖkoLogistik. – URL: <https://www.oth-aw.de/kummetssteiner/weiterbildung/#oekologistik> (дата обращения: 10.11.2018).
5. Rodrigue J-P., Slack B., Comtois C. Green logistics (the paradoxes of). The handbook of logistics and supply chain management. – London: Pergamon, 2001. – P. 339–350.
6. McKinnon A., Browne M., Whiteing A., Piecyk M. Green Logistics: Improving the environmental sustainability of logistics. 3rd ed. – London: KoganPage, 2015. – 448 p.

**УДК 338**

### **РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ЦЕПИ ПО ВНЕДРЕНИЮ НОВОЙ ПРОДУКЦИИ**

**Бекмурзаев И.Д.,**  
канд. экон. наук, доцент кафедры  
коммерции и маркетинга ФГБОУ ВО

«Чеченский государственный университет»

**Хажмурадова С.Д.,**  
студентка 2 курса Института  
экономики и финансов ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** В статье выполнен анализ применения концепции логистики на отечественных предприятиях. Предложены этапы определения эффективной логистической цепи согласно концепции интегрированной логистики. Разработаны рекомендации по обоснованию эффективной логистической цепи по внедрению новой продукции на предприятиях. Такой подход позволяет рассчитать логистические издержки и управлять цепью поставок. В настоящее время остро стоит вопрос о возможности разработки и обоснования эффективной логистической цепи при внедрении новой продукции на рынок. Наличие неравномерного спроса на продукцию, что может быть вызвано многими факторами (сезонность, доходы населения, колебания цен из-за колебания курсов валют) требует поиска других подходов при проектировании цепи поставок. Цель работы – разработка и обоснование эффективной логистической цепи по внедрению новой продукции на предприятиях, вовлекаемых в интернационализацию.

**Ключевые слова:** логистика, концепция интегрированной логистики, логистическая цепь, логистические затраты, цепь поставок.

## DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE LOGISTIC CHAIN FOR THE INTRODUCTION OF NEW PRODUCTS

**Bekmurzaev I.D.,**  
Ph.D., Associate Professor, Acting Head  
department of commerce and marketing  
The Chechen State University

**Khazhmuradova S.D.,**  
2nd year student of the Institute  
of Economics and Finance  
The Chechen State University

**Abstract.** The article analyzes the application of the concept of logistics in domestic enterprises. The stages of determining an effective logistics chain according to the concept of integrated logistics are proposed. Recommendations have been developed to justify an effective logistics chain for the introduction of new

products in enterprises. This approach allows you to calculate logistics costs and manage the supply chain. Currently, there is an acute question of the possibility of developing and justifying an effective logistics chain when introducing new products to the market. The presence of uneven demand for products, which can be caused by many factors (seasonality, household income, price fluctuations due to currency fluctuations), requires the search for other approaches in the design of the supply chain. The purpose of the work is the development and justification of an effective logistics chain for the introduction of new products at enterprises involved in internationalization.

**Keywords:** logistics, integrated logistics concept, logistics chain, logistics costs, supply chain.

На современном этапе развития экономики нашей страны для многих предприятий частной и государственной форм собственности очень актуален вопрос применения логистического подхода при управлении материальными, финансовыми, трудовыми, интеллектуальными, энергетическими, информационными ресурсами. Широкое применение логистики в практике хозяйственной деятельности объясняется необходимостью сокращения временных интервалов между приобретением сырья и поставкой товаров конечному потребителю.

Необходимость быстрых и эффективных действий по совершенствованию деятельности субъектов рыночной деятельности требуют развития управленческих знаний и подготовки в соответствии с этим интеллектуальных и профессиональных кадров. Поэтому для каждого предприятия возникает необходимость в разработке и обосновании эффективной логистической цепи по внедрению новой продукции на предприятии.

Логистическая концепция управления предполагает поиск компромиссных решений в процессе реализации правил логистики («7R» – главное правило логистики) в организации управления предприятием. Эти концептуальные требования отвечают комплексу формирования конкурентных преимуществ, которые соответствуют современному этапу социально-экономического развития, и включают в себя скорость и удобство доставки, соответствие стоимости

набора свойств продукта, послепродажное обслуживание и другие дополнительные блага, то есть сочетание целей логистической концепции управления и конкурентных преимуществ предприятия. Кроме того, нужно отметить, что управление конкурентными преимуществами и потоковыми процессами предприятия является взаимозависимым, поскольку реализация правил логистики ведет к формированию конкурентных преимуществ [3].

В настоящее время остро стоит вопрос о возможности разработки и обоснования эффективной логистической цепи при внедрении новой продукции на рынок. Наличие неравномерного спроса на продукцию, что может быть вызвано многими факторами (сезонность, доходы населения, колебания цен из-за колебания курсов валют) требует поиска других подходов при проектировании цепи поставок.

Кроме того, предприятия все чаще втягиваются в интернационализацию, ждут конкретных практических рекомендаций по разработке и обоснованию эффективной логистической цепи при внедрении новой продукции на рынок. Поэтому возникает необходимость определить и предоставить им эти практические рекомендации, которые они смогут гибко адаптировать под свою специфику.

В своей практической деятельности логисты сталкиваются с множеством задач. На передовых предприятиях функциональные области логистики – снабжение, поддержка производства, дистрибуция, а также традиционно выполняемые в этих сферах бизнеса логистические функции: транспортировка, управление запасами, закупками и заказами, складирование, грузопереработка, упаковка – интегрировались на базе общей информационно-компьютерной платформы, образовав стратегическую инновационную систему. Система интегрированной логистики обеспечивает продвижение продукции через непрерывную и последовательную цепь пошагового добавления стоимости с приобретением товара (услуг), в должном количестве и форме. Добавочная стоимость означает, что каждая сторона логистической системы включает действия, повышающие стоимость продукта (услуги) для тех, кто будет получать товар. При этом логистика может интегрировать распределение, производство и снабжение так, что-

бы синхронизировать ритмы и потоки.

Суть логистической интеграции состоит в том, чтобы достижения в каждой отдельной функциональной области вносили максимальный вклад в компетентность фирмы в логистике. Такое деление позволяет более точно определять и решать локальные задачи организации и контроля внутри звеньев логистической системы, поскольку объектами практической логистики могут быть не только потоки, но и единичные транзакции. К тому же логистическая парадигма воплощается, как правило, в конкретной системе, функционирующей в реальной организационной среде. При этом процесс формирования логистической системы основан на обеспечении и поддержании жизненного цикла продукта: от замысла до ликвидации. В настоящее время концепция интегрированной логистики в западном бизнесе трансформировалась в бизнес-концепцию «Supply Chain Management» (SCM, «управление цепью поставок») [4].

Отечественным предприятиям необходимо решать задачи определения рационального варианта движения материальных и финансовых потоков в логистической системе, обоснованию эффективной логистической цепи или логистической сети предприятия. Для этого в практике управления предприятием необходимо применить прогрессивную концепцию интегрированной логистики. Например, предприятию необходимо наладить работу новой дополнительной логистической сети (или расширить существующую) или разработать новую логистическую цепь с применением нового материального потока (продукции).

Именно применение прогрессивных методов логистики позволяет минимизировать товарные запасы, а в ряде случаев вообще отказаться от их использования, сократить время доставки товаров, ускорить процесс получения информации, повысить уровень сервиса. Транспорт как подсистема логистической системы значительно влияет на эффективность функционирования всей системы. Поэтому совершенствование организации его работы приводит к повышению эффективности работы всех участников системы. Если логистическая система на предприятии правильно построена и ресурсы распланированы оптимально, тогда это способствует повышению его конкурентоспособности. Ресурсом, подлежащим оп-

тимизации, является бюджет предприятия, выделенный на логистику.

Предлагаются следующие этапы определения эффективной логистической цепи согласно концепции интегрированной логистики, которые могут быть использованы предприятиями при тактическом и стратегическом планировании:

1. Обоснование целесообразности выбора направления деятельности предприятия и необходимого материального потока.

2. Оптимизация транзакционных издержек в логистике предприятия при составлении контракта на закупку материальных ресурсов.

3. Расчет суммарной потребности в продукции.

4. Расчет логистических затрат предприятия.

4.1. Расчет потребности в закупке продукции по периодам.

4.2. Расчет стоимости закупки партий товара.

4.3. Расчет логистических затрат на доставку, хранение и реализацию партий продукции.

5. Расчет эффективности выбранной логистической цепи.

Логистическая цепь – это линейно-подчиненное множество физических и/или юридических лиц (поставщиков, посредников, перевозчиков и др.), непосредственно участвующих в доведении конкретной партии продукции до потребителя [4]. На рис. 1 приведен пример схемы логистической цепи промышленной компании, работающей с зарубежным поставщиком.

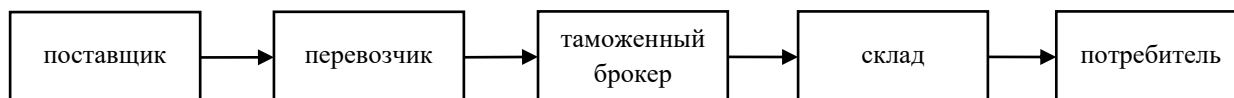


Рис. 1. Пример схемы логистической цепи

В логистической цепи должны быть решены следующие оптимизационные задачи: выбор перевозчика (экспедитора), терминала и таможенного брокера, замена двух логистических посредников одним – экспедиторской фирмой, перераспределение затрат на транспортировку и складирование, выбор периодичности заказов и др.

Построение и исследование логистических цепей, сформированных по информационному и финансовому потокам, имеет большое практическое значение ввиду того, что в современном бизнесе отсутствует синхронность и одновременность основных и сопутствующих потоков. Т.е. движение материальных ресурсов и грузопотоков не синхронно по отношению к сопутствующим им информационным и финансовым потокам по времени и по пространству:

1. Обоснование целесообразности выбора направления деятельности предприятия и необходимого материального потока. Например, для расширения ассортимента продукции на предприятии необходимо организовать и наладить логистическую цепь движения новых для предприятия товарно-материальных ценностей. Поэтому необходимо выбрать отрасль, направление дея-

тельности предприятия и несколько видов новой продукции (3-5 видов). Далее следует обосновать наиболее экономически выгодный вариант, решив при этом одну из приведенных выше задач оптимизации, и рассчитать экономическую эффективность от предложенных мероприятий.

2. Оптимизация транзакционных издержек в логистике предприятия при составлении контракта на закупку материальных ресурсов. Под транзакционными издержками понимают издержки и потери, которые непосредственно возникают при заключении и совершении любых сделок [4]. Эту категорию расходов распределяют на две группы: издержки «Exante» – до заключения контракта (затраты на маркетинговые исследования, поиск партнеров, затраты сбора и обработки информации, подготовка и проведение переговоров, принятие решений о заключении контракта); затраты «Expost» – после заключения контракта (контроля и юридической защиты выполнения условий контракта; расходы, связанные с уточнением качества купленных материальных ресурсов; затраты на мониторинг материальных и сопутствующих им финансовых, информационных и

сервисных потоков; расходы в виде недополученной выручки, включая штрафы, неустойки, суммы задолженностей и др.).

Следовательно, транзакционные издержки для каждого предприятия будут иметь свое значение в зависимости от сложности и особенностей бизнеса. Но на этапе планирования инвестиций можно рассчитать затраты «Ex ante» до заключения контракта. Расходы на маркетинговые исследования, поиск партнеров, затраты сбора и обработки информации можно рассчитать исходя из трудозатрат персонала предприятия. Маркетинговые исследования предполагают исследование рынка продукции, приблизительный уровень спроса, потребительской способности, наличия конкурентов и т.д. Поиск партнеров можно осуществить через сеть Internet или через другие источники информации. Расходы на проведение переговоров и организацию составления контракта предприятие должно рассчитать по всем возможным вариантам. Дело в том, что для составления контракта на сотрудничество необходимо рассчитать все варианты маршрутов относительно командирования. В результате необходимо выбрать оптимальный маршрут по экономическим (самым дешевым) и организационным аспектами (самым коротким по продолжительности и удобным по расписанию во времени, учитывая возможные задержки в пути любого вида транспорта). Предложены следующие этапы:

I. При расчете экономической составляющей любого маршрута сначала необходимо учесть стоимость визы и аэропортовый сбор в стране-партнере. Далее необходимо рассчитать все возможные и целесообразные варианты маршрутов. На этом этапе предприятие собирает информацию об основном перевозчике: об авиакомпании и авиарейсах, обслуживаемых в близко расположенных аэропортах (учитывая чартерные и регулярные рейсы); или о железнодорожных рейсах. Также необходима информация о стоимости билетов и расписание движений.

II. Необходимо собрать информацию о дополнительных перевозчиках (такси, междугородние автобусные рейсы разных компаний, железная дорога), которые обеспечат связь с основными перевозчиками. Также необходима информация о стоимости билетов и расписание движений. Далее состав-

вить возможные маршруты следования.

III. Необходимо собрать информацию о стоимости отелей проживания и их условиях (учитывая варианты использования пакетных туристических туров, предлагаемых на рынке туроператорами).

IV. Необходимо запланировать размеры командировочных возмещений.

V. Выполнить сравнение возможных вариантов по экономическим и организационным аспектам. Далее обосновывается выбор наилучшего варианта: удобного по расписанию, продолжительностью и стоимостью.

3. Расчет суммарной потребности в продукции по периодам. По данным маркетингового отдела предприятия необходимо рассчитать спрос на рынке по условно принятым периодам. Учитывая поставки материальных ресурсов из-за границы, сотрудничество с таможней и факт налаживания новой логистической цепи, рекомендуется выбрать модель закупок с фиксированным периодом времени. Поэтому, получив исходные данные от маркетологов о спросе на рынке, необходимо сложить размеры неттопотребностей по установленным периодам.

4. Расчет логистических затрат предприятия. Далее необходимо рассчитать выгодный вариант для предприятия закупки продукции с учетом срока хранения продукта (раз в полугодие, или раз в квартал, или по месяцам, или по неделям). После этого необходимо размеры спроса на продукцию по периодам сопоставить с количеством ее упаковок в ящиках, паллетах и др. (согласно прайс-листу отправителя / производителя) и с грузоподъемностью и вместимостью транспорта (грузовиков, паромов, железных вагонов, самолетов, или комбинации различных видов транспорта). В результате можно сформировать периодичность заказов товара.

4.1. Расчет потребности в закупке продукции по периодам. На данном этапе предприятие выбирает дальнейший план своей работы, решая при этом одну из оптимизационных задач логистики: выбор периодичности и размера заказа, или выбор вида транспорта или пути следования. А дальше рассчитывает варианты и обосновывает выбор одного из них по экономическому критерию. При этом необходимо рассчитать объемы закупок, размер и брутто-вес груза, учитывая удельную плотность продукции и вес паллетов. Все эти расчеты

выполняются по разным периодам отдельно, из-за возможности переходных остатков товаров на складах.

4.2. Расчет стоимости закупки партий товара. Необходимо рассчитать стоимость закупки партии товара по каждому периоду.

4.3. Расчет логистических затрат на доставку, хранение и реализацию партий продукции. Далее необходимо рассчитать затраты, связанные с доставкой (транспортровкой) товара на склад предприятия, расходы, связанные с хранением запасов на складе, и издержки на реализацию.

Данные относительно стоимости транспортировки, страхования груза и тарифов на грузоперевозки и услуги таможенной службы предприятие принимает на основании условий выполнения услуг транспортных логистических компаний, работающих на рынке перевозок. Размеры пошлин и акцизного сбора предприятие может определить в нормативно-правовых документах, устанавливающих правоотношения в деятельности таможенной службы.

При расчете складских расходов принимаются существующие цены на рынке аренды (продажи и др.) складской недвижимости, тарифы на энергоносители (газ для отопления склада, электроэнергия, вода). На этом этапе важно правильно выбрать состав с точки зрения создания необходимых условий хранения товара с учетом погодных условий и сезона (температура хранения, освещенность, влажность помещений).

Далее все группы затрат делятся на условно-постоянные и условно-переменные. После этого рассчитываются расходы на транспортировку, хранение и реализацию партий заказа на единицу продукции по каждому периоду отдельно – удельные логистические расходы на единицу продукции.

5. Расчет эффективности выбранной логистической цепи. Составляется финансовый план (бизнес-план) по каждому альтернативному варианту работы, выбранному предприятием, рассчитывается экономическая эффективность с учетом фактора времени и периода окупаемости.

Таким образом, в статье выполнен анализ применения концепции логистики на отечественных предприятиях. Предложены этапы определения эффективной логистической цепи согласно концепции интегрированной логистики. Разработаны рекомендации по обоснованию эффективной логистической цепи по внедрению новой про-

дукции на предприятиях. Такой подход позволяет рассчитать логистические издержки и управлять цепью поставок.

#### **Примечания:**

1. Альбеков А.У. Коммерческая логистика. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 416 с. (серия: Учебники, учебные пособия).
2. Бекмурзаев И.Д. Методы логистического управления предприятиями // ФГУ Science: научно-аналитический журнал. – Грозный, 2019. – № 4 (35). – С. 73–80.
3. Бекмурзаев И.Д. Логистические системы: определение, классификация и роль на разных уровнях управления // Вестник Чеченского государственного университета: научно-аналит. журнал. – Грозный, 2020. – № 2 (38). – С. 48–53.
4. Бауэрсокс Дональд Дж. Логистика: интегрированная цепь поставок / Д.Д. Бауэрсокс, Д.Д. Клосс; [пер. с англ.]. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2001. – 640 с.
5. Божанова В.Ю. Обоснование целесообразности внедрения логистической стратегии на малых строительных предприятиях / В.Ю. Божанова, А.Я. Титова // Экономика: проблемы теории и практики: Сборник научных трудов. – Вып. 262: В 12 т. – Том XI. – Днепропетровск: ДНУ, 2010. – С. 2894–2902.

#### **УДК 681**

### **МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

**Бексултанова А.И.,**

*ассистент кафедры управления региональной экономикой ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** В рамках статьи показано, что стимулирование относится прежде всего к созданию благоприятной внутренней среды, которая бы способствовала повышению внутренней чувствительности к инновациям и рациональному использованию ресурсов для организации инновационного процесса. В статье обозначены некоторые элементы механизма стимулирования инновационной деятельности на малых и средних предприятиях, в частности цели и задачи, основные инструменты, которые лежат в его основе. Описаны методы стимулирования инновационной деятельности многих авторов. Разработанные инструменты, методы и механизмы могут быть применены в практике управления с учетом специфики функционирования российских малых предприятий: недостаточности финанси-

рования, обеспеченности квалифицированными кадрами и общей низкой активности в проведении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

**Ключевые слова:** методы стимулирования, малое предприятие, внутренняя среда, инновационная деятельность.

**METHODS AND APPROACHES  
TO EVALUATION OF THE EFFICIENCY  
OF MEASURES TO STIMULATE  
INNOVATIVE ACTIVITIES  
IN A SMALL ENTERPRISE**

*Beksultanova A.I.,  
Assistant of the department  
of regional economy management  
The Chechen State University*

**Abstract.** *Within the framework of the article, it is shown that stimulation refers primarily to the creation of a favorable internal environment that would contribute to an increase in internal sensitivity to innovation and the rational use of resources for organizing the innovation process. The article identifies some elements of the mechanism for stimulating innovation in small and medium-sized enterprises, in particular the goals and objectives, the main tools that underlie it. Methods of stimulating innovation activity of many authors are described. The developed tools, methods and mechanisms can be applied in management practice, taking into account the specifics of the functioning of Russian small enterprises: insufficient funding, provision of qualified personnel and general low activity in carrying out research and development work.*

**Keywords:** *incentive methods, small business, internal environment, innovation.*

Стимулирование инновационной деятельности на малом предприятии направлено на повышение результативности в разработке и внедрении инноваций внутри компании. Эффективность методов стимулирования зависит от многих факторов, в числе которых тип инноваций, на которые ориентируется компания: процессные, продуктовые, маркетинговые или организационные, а также типы мотивации сотрудников, их удовлетворенность отдельными аспектами труда и субъективная оценка значимости инновационной деятельности, формирование имиджа устойчиво развивающегося предприятия.

Борисова и Изоткина рассматривают механизмы мотивации сотрудников научно-технической сферы в условиях повышения инновационной активности. Они определяют механизм мотивационной деятельности как систему социально-экономических факторов, определяющую инновационные отношения между субъектами хозяйствования, которые стремятся реализовать собственные цели в процессе различных форм совместной деятельности. Сопоставление интересов работников и работодателей в получении эффекта от инновационной деятельности является ключевым аспектом при выборе конкретного механизма стимулирования деятельности работников научно-технической сферы. Потребности каждого из участников инновационного процесса определяют их притязания и уровень ожиданий. Предприятию необходимо выработать в конечном итоге эффективную систему стимулов, направленных на создание инноваций, включая материальное вознаграждение и признание авторских прав на изобретение, участие в жизни сообщества работников научно-технической сферы и изобретателей на локальном и международном уровне и другие инструменты.

Панфилов (2012 г.) отмечает, что в процессе внедрения отдельных видов инноваций ключевую роль играют лидеры как важнейшие агенты изменений [8]. Так, при анализе процесса внедрения управленческих инноваций автор отмечает важность качества управленческих компетенций.

Инновации в секторе малого бизнеса зачастую имеют высокую оригинальность и креативность, что требует не только специального уровня профессиональной подготовки у менеджеров, но и формирование большого объема творческих способностей. Магомедов при исследовании факторов, влияющих на выбор способа стимулирования инноваций, выделяет технологические, организационно-правовые, экономические и социальные факторы [5]. Он отмечает, что использование прогрессивных технологий и нового оборудования формирует у работников положительный имидж процессов инновационной деятельности. Наличие четкой и прозрачной системы планирования инновационной деятельности в рамках процессно-ориентированной организационной структуры также создает дополнительную уверенность сотрудников в формировании



достойного материального и морального вознаграждения по результатам своей деятельности. К социальным факторам, определяющим успешное стимулирование, относится возможность творческого развития и наличие здорового психологического климата. Чайков также исследует вопросы материальной мотивации авторов инноваций с правовой точки зрения [10].

Максимчук и Чекина анализируют вопросы стимулирования инноваций в крупных государственных компаниях и предприятиях [6]. Авторы подчеркивают, что для организации эффективного процесса стимулирования инновационной деятельности необходимо создание оптимальной атмосферы, которая бы позволяла осуществлять поиск и трансформацию наиболее перспективных идей сотрудников в эффективные проекты, способные претендовать на статус инновационных решений.

Коваленко в своем эмпирическом исследовании отмечает, что наиболее важным фактором, который определяет эффективность стимулирования инновационной деятельности, в 75% случаях является заработок и материальное вознаграждение [3]. На втором месте находится реализация собственных способностей и возможность повышения квалификации. Анализ возрастных характеристик опрошенных сотрудников предприятий, проведенный автором, показал, что значимость материального вознаграждения, как правило, снижается с возрастом. Если наличие заработка от инновационной деятельности было важным аспектом для сотрудников от 20 до 30 лет в 90% случаев, то в группе работников от 50 лет заинтересованность в дополнительной зарплате от инновационной деятельности проявили лишь 45% опрошенных [4].

Бахрачева отмечает, что внутри производственной среды малого предприятия могут возникнуть отдельные источники сопротивления инновациям, которые значительно снижают эффективность применяемых методов и способов стимулирования сотрудников [1]. При анализе типов мотивации необходимо выделять две категории сотрудников: к первой из них относятся сотрудники, готовые к изменениям, ко второй – сотрудники с так называемым старым мышлением, у которых отсутствует какая-либо инициатива и нет потребности в обучении. Таким образом, автор выделяет

сотрудников, которые характеризуются активным конструктивным трудовым поведением, мотивацией, направленной на достижение, и пассивным деструктивным трудовым поведением с мотивацией избегания. Автором предлагается методика для оценки того или иного типа мотивационной деятельности и взаимности от восприимчивости к инновации.

Скипин отмечает, что стимулирование инновационной деятельности должно положительно влиять на отдельные индикаторы инновационной активности предприятия, в частности, продуктовые и процессные индикаторы, которые складываются в общую оценку технологической активности компании [9]. Среди продуктовых индикаторов применяются количественные и качественные показатели, которые отражают количество наименований инновационной продукции, динамику изменения себестоимости и интенсивности затрат на продуктовые инновации. В состав процессных индикаторов автор включает использование новой техники, новых материалов и инновационных технологий. Интенсивность маркетинговых инноваций, по мнению автора, во многом зависит от количества проведенных маркетинговых исследований, а также от уровня затрат на проведение маркетинговых мероприятий и т.д.

Целью стимулирования инновационной деятельности является не только поощрение сотрудников за уже внедренные решения, показавшие свою рыночную эффективность, но и формирование внутренней среды, способствующей развитию атмосферы инновационного предпринимательства, открытости нововведениям и доступности ресурсов для творческой самореализации [7]. Данная цель определяет ряд задач и определяет набор инструментов для создания инновационной чувствительной и восприимчивой среды.

Внутри организации самыми распространенными инструментами стимулирования инновационной деятельности являются следующие практики управления.

В первую очередь – это вовлечение персонала в инновационную деятельность и разработку новых услуг и продуктов на разных этапах тестирования, проектирования и внедрения. Построение управленческой системы должно быть организовано таким образом, чтобы у любого сотрудника внутри

организации была возможность вносить свой вклад в создание и развитие инновационного продукта. К таким подразделениям относятся подразделения по продажам, по закупке, производственные подразделения и финансовые отделы, а также непосредственно отделы НИОКР и контроля качества.

Второй способ привлечения внимания внешних заинтересованных сторон и работников к инновационной деятельности организации может быть осуществлен благодаря запуску «пилотных» проектов и прототипов, которые внедряются во внешнюю среду на определенных условиях. К примеру, на условия пробной ограниченной версии или тестирования, что особенно актуально для программного обеспечения.

Третий инструмент стимулирования должен быть организован таким образом, чтобы увеличивать вовлеченность работников в процесс совершенствования уже существующего продукта. Это нужно для изготовления высококачественного продукта, который бы удовлетворял потребности рынка, добавляя в него новые функции и адаптируясь к новым условиям потребления. Следовательно, инновационные стратегии на малом предприятии будут интеллектуально ориентированными, что окажет влияние на конкурентные позиции отдельных видов продукции организации. В таких условиях создается необходимость в планировании времени работников, которое они будут направлять на процесс улучшения продукции наряду с реализацией ежедневных рутинных обязанностей. Такие уже существующие практики или нововведения в малых организациях могут иметь отношение как к продуктовым, так и к процессным и организационным инновациям.

В-четвертых, система управления персоналом должна быть ориентирована на внутреннее обнаружение талантливых людей и поиск приверженных компании участников инновационного процесса. Основной функцией любого менеджера в подразделении должно быть активное участие в формировании, сохранении и продвижении именно тех работников, которые обладают повышенной продуктивностью инновационных идей [2]. Компания всеми силами должна оказывать содействие в процессе внедрения постоянных инноваций. Нужно искать пути, благодаря которым можно транслировать и символизировать повсе-

дневную инновационную активность внутри рабочей среды на уровень культуры.

Пятым инструментом стимулирования инновационных процессов в организации является активизация механизмов организационного обучения, предполагающая трансформацию собственного опыта сотрудников в разрешении производственных задач в общий организационный опыт и формализацию результатов интеллектуальной деятельности в виде фиксированного структурного капитала, то есть процессов, регламентов, организационных структур, зарегистрированных результатов инновационной деятельности и т.п.

Впоследствии на малых предприятиях были выделены главные элементы механизма стимулирования инновационной деятельности.

Первым делом исследуются факторы внешней и внутренней среды, определяющие необходимость внедрять разные типы инноваций на предприятии малого бизнеса. В основном это слабые сигналы внешней среды: экономические, технологические, политические и социальные факторы. В то же время необходимо проанализировать конкурентную среду и стратегии конкурентов по управлению человеческими ресурсами по самой распространенной на практике методике (например, SWOT-анализ). Небольшим предприятиям нужно иметь четкое осознание основных характеристик существующих рынков и анализировать тенденцию развития в сторону изменения отдельных параметров потребительского спроса для того, чтобы своевременно зарегистрировать незанятые ниши на рынке и появление новых тенденций.

После проведения анализа факторов внешней и внутренней среды нужно обратиться к исследованию имеющейся системы мотивации и стимулирования, а также существующим финансовым, материальным и человеческим ресурсам и подходам к планированию бюджета стимулирования.

Мотивационные типы персонала можно определить по одной из методик, которые были рассмотрены ранее. В частности, перспективы имеет методика, которая рассмотрена в трудах Бахрачевой [1], позволяющая выделить работников с мотивацией, которая направлена на достижения и характеризующихся конструктивным трудовым поведением. Мотивационный тип нужно привязывать

к следующим факторам: возрастной состав персонала, уровень образования и социальные ожидания от работы на малом предприятии. Помимо этого, предприятиям нужно выбрать или разработать методику оценки уровня удовлетворенности персонала различными аспектами работы.

После завершения анализа нужно наметить ряд слабых мест и разработать стратегическую роль определенного типа инноваций в деятельности. Затем, чтобы принять конкретные управленческие решения, можно приступить к процессу разработки организационных и экономических инструментов стимулирования. По результатам предыдущего обзора литературы понятно, что одним из инструментов, который способен увеличить инновационную активность, является формирование положительного имиджа организации как инновационно активного предприятия. Для удержания ключевых сотрудников и его подкрепления предприятию нужно делать план карьерного продвижения и использовать обширный спектр нематериальных стимулов своих сотрудников.

Категория молодого персонала, для которого характерна роль материального стимулирования, например, нужно продумать диверсифицированный портфель премий и бонусов, которые бы честно и эффективно отражали вклад любого работника в формирование конечных результатов инновационной деятельности. Примером нематериальных стимулов в формировании положительного имиджа инновационной деятельности малого предприятия могут быть разнообразные типы обучения, осуществляющиеся на безвозмездной основе для сотрудников малых предприятий по программам государственного регулирования инновационной активности малых предприятий. Обучение, участие в различных стажировках, во внутренней проектной деятельности могут увеличить уровень мотивации персонала, уровень их доверия и интеллектуальной лояльности ценностям малого предприятия.

Несмотря на предполагаемые положительные эффекты от развития внутренней среды, которая была бы восприимчива и чувствительна к инновациям, масштаб деятельности малого предприятия предполагает строгие ресурсные ограничения и контроль экономической эффективности инновационной деятельности. В таких условиях

полноценное использование рассмотренных методов стимулирования является не всегда целесообразным с практической точки зрения. Степень использования тех или иных инструментов зависит, прежде всего, от уровня значимости инновационной активности для деятельности предприятия. Если инновационная активность находится в основе создания потребительской ценности, то все виды деятельности, связанные с ней, являются стратегически значимыми. И, значит, планирование ресурсов для обеспечения таких видов деятельности нужно осуществлять рационально, планировать бюджеты более скрупулезно.

Процедура оценки экономической эффективности инноваций на предприятиях малого бизнеса мало изучена. В практике работы больших компаний она предполагает не только соотношение полученного результата и затрат, которые его обусловили, но их формирование перечня показателей, коррелирующих со стратегией развития предприятия в целом. Такие показатели могут относиться к уровню использования человеческого капитала и оценке факторов, способствующих его сохранению или, по крайней мере, снижению потерь. Нужно уделить внимание оценке результативности уровня кооперации с различными научно-исследовательскими организациями и университетами как важнейшими источниками внешнего интеллектуального капитала. Например, данный показатель может быть измерен исходя из общего числа двусторонних или многосторонних соглашений по созданию объектов интеллектуальной собственности и т.д.

Оценку эффективности инновационного процесса следует вести с конкретным выделением отдельных этапов и с четким уяснением конкретных результатов, которые были получены на определенных стадиях его протекания. Так, на начальной стадии оценка эффективности чрезвычайно затруднена, поскольку очень сложно оценить грядущий экономический эффект поданной идеи. Гораздо проще с практической точки зрения и целесообразнее с теоретической сопоставлять конкретные затраты на производство и реализацию продукции с возможным рыночным эффектом. Кроме того, при оценке экономической эффективности широко используются методы оценки вероятности успеха того или иного продук-

та или методы оценки риска его внедрения на рынок.

Важно понимать, что каждая из практик повышения инновационной активности и стимулирования инновационной деятельности внутри организации не может быть всецело оценена на национальной основе, например, на основе финансовых индикаторов. Возможно, для углубленной оценки экономической эффективности инноваций необходимо также проведение систематических внутренних опросов рядовых сотрудников и руководителей подразделений для оценки ими степени рациональности и целесообразности использования того или иного инструмента стимулирования.

#### Примечания:

1. Бахрачева Ю.С. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала как гарантия успешного внедрения управленческих инноваций на предприятии // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 10: Инновационная деятельность. – 2016. – № 1 (20). – С. 14–20.
2. Борисова Н.М., Изоткина Н.Ю. Механизм мотивации. Мотивация и стимулирование деятельности работников научнотехнической сферы в условиях коммерциализации инноваций // Креативная экономика. – 2010. – № 5 (1). – С. 95–97.
3. Коваленко А.А. К вопросу мотивации инновационной деятельности на предприятии // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2012. – № 2 (1). – С. 78–80.
4. Коваленко А.А. Исследование мотивации инновационной деятельности // Государственное управление. Электронный вестник. – 2014. – № 47 (1). – С. 54–79.
5. Магомедов А.А. Проблемы организации стимулирования инноваций на строительных предприятиях // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2009. – № 3 (1). – С. 132–138.
6. Максимчук Е.В., Чикина Е.Д. Вопросы стимулирования инноваций в государственных структурах развития и на крупных предприятиях // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2012. – № 3 (1). – С. 264–271.
7. Митякова О.И., Толстопятов Н.А. Повышение инновационной активности предприятия через призму модели «открытых инноваций» // Статистика и Экономика. – 2013. – № 1 (1). – С. 60–65.
8. Панфилов А.В. Внедрение управленческой инновации: роль лидера и мотивация персонала // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 1 (1). – С. 75–78.
9. Скипин Д.Л. К вопросу об индикаторах инновационной активности организации // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2014. – № 10 (70). – С. 36.
10. Чайков М.Ю. Материальная мотивация авторов инноваций // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 7 (1). – С. 61–65.
11. Ялмаев Р.А., Амхадова Л.И. Факторы и условия развития малого предпринимательства // ФГУ Science. – 2018. – № 2 (12). – С. 227–232.

УДК 334

### ФОРМЫ ПОДДЕРЖКИ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ

### РЕГУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА

*Бексултанова А.И.,*

*ассистент кафедры управления  
региональной экономикой ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** Актуальность темы исследования обусловлена объективно значимой ролью предпринимательства в социально ориентированной рыночной экономике. В настоящее время рынок на территории России является очень сложной системой, в которой малый бизнес играет ключевую роль: он влияет на сглаживание негативных факторов, динамично и качественно развивается в различных условиях. В статье дано понятие малого бизнеса, его роль в экономическом росте страны, сокращении безработицы и формировании рыночной структуры. Рассмотрены нынешнее состояние малого бизнеса в России, формы государственной поддержки малых предприятий. Разработана система рекомендаций по поддержке малого и среднего бизнеса, в которой предложены варианты, который бы способствовал развитию и улучшению существующих механизмов воздействия на развитие малого и среднего бизнеса.

**Ключевые слова:** малый и средний бизнес, формы государственной поддержки, предприятие, предпринимательство.

### FORMS OF SUPPORT AND REGULATORY LEGAL REGULATION OF SMALL BUSINESSES

*Beksultanova A.I.,*

*Assistant of the department  
of regional economy management  
The Chechen State University*

**Abstract.** The relevance of the research topic is due to the objectively significant role of entrepreneurship in a socially oriented market economy. Currently, the market in Russia is a very complex system in which small business plays a key role: it influences the smoothing of negative factors, dynamically and qualitatively develops in various conditions. The article gives the concept of small business, its role in the economic growth of the country, reducing

*unemployment and shaping the market structure. The current state of small business in Russia, forms of state support for small businesses are considered. A system of recommendations for supporting small and medium-sized businesses has been developed, in which the proposed recommendations are one of the options that would contribute to the development and improvement of existing mechanisms for influencing the development of small and medium-sized businesses.*

**Keywords:** *small and medium business, forms of state support, enterprise, entrepreneurship.*

Анализ экономического положения в России говорит о том, что малый и средний бизнес играет большую роль в экономическом росте страны, является важнейшим стратегическим ресурсом для поддержания высокого уровня экономического развития. В настоящее время развитие малого и среднего бизнеса является катализатором роста конкурентной среды, производства товаров и услуг. С помощью развития малого и среднего бизнеса сокращается безработица, формируется рыночная структура. Малый бизнес – это активно развивающийся сектор экономики, который имеет свойство гибкости, то есть может максимально быстро и эффективно изменить своё направление деятельности, если того требует рынок.

В сфере малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации занято порядка 20-25% экономически активного населения (в зарубежных государствах данный показатель доходит до 90%). В сформировавшихся условиях государство должно способствовать ускоренному процессу развития предпринимательской деятельности посредством заинтересованного участия в процессах поддержки и регулирования малого и среднего предпринимательства.

Малый и средний бизнес очень важен для развития экономики страны, ведь именно он позволяет всем группам населения, независимо от класса, потреблять продукты, товары и услуги по оптимальным для них ценам. Благодаря малому бизнесу каждый товар найдёт своего покупателя. Одной из отличительных особенностей малого бизнеса является гибкость, универсальность и быстрая адаптация к изменениям в экономике.

Малый бизнес – это более сложное явление социально-экономической жизни реги-

она. Оно есть практически во всех отраслях экономики, является стратегическим фактором, определяющим устойчивое развитие экономики региона, и наоборот, закрытие малых предприятий может иметь существенные отрицательные последствия как социального, так и экономического характера.

В государственной программе развития экономики выделена значимость развития предпринимательства. На территории многих субъектов, в том числе и в Ростовской области, существуют свои проекты и программы, которые направлены на развитие малого и среднего бизнеса с использованием различных видов поддержки, такой как финансовая, правовая, образовательная, консультационная, информационная.

Понятие малого бизнеса тесным образом связано с объемом действующих хозяйственных субъектов, а точнее, малых организаций. Согласно ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» субъектами МСП являются потребительские кооперативы и организации, которые состоят в едином государственном реестре юридических лиц, и физические лица, которые внесены в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица [1].

Прежде чем изучить критерии и черты малого бизнеса, сначала рассмотрим его сущность. Малый бизнес представляет собой предпринимательскую деятельность, которая осуществляется согласно законодательной и нормативно-правовой базе субъектами рыночной экономики.

Ключевыми особенностями малого и среднего бизнеса считаются:

- инновационный характер;
- получения прибыли;
- продажа товаров и услуг непосредственно на рынке;
- экономическая свобода;
- гибкость.

Малый бизнес может быть реализован в различных областях. Но следует отметить, что наиболее распространенным видом является торговля, на втором месте производственная деятельность, третье место занимают транспортные, бытовые, строительные услуги. Но рынок информационных и медицинских услуг по-прежнему является свободной нишей для предпринимательской

деятельности.

Кто же может выступать в качестве потребителей продуктов и услуг малого бизнеса? В основном это местное население или население ближайших населённых пунктов, так как обычно охват у малого и среднего бизнеса невелик. Кроме этого, их продукцию и услуги используют другие предприниматели, государственные и муниципальные учреждения и организации.

Значимая роль малого бизнеса состоит в том, что он обеспечивает население рабочими местами, снабжает рынок новыми товарами и услугами, удовлетворяет потребности и нужды как частных лиц, так и крупных предприятий и выпускает специальные товары и услуги, а вследствие всей взаимосвязи происходит цикличное развитие всех сфер жизнедеятельности и производства.

Малое предпринимательство очень мобильно, отвечает требованиям предоставления услуг, причём предоставляет их быстро. Быстро проводит анализ и адаптируется к недостающим благам в потребительской сфере, создаёт высококонкурентную среду бизнеса, без которой рыночная экономика невозможна, и одновременно сравнительно быстро окупается [7].

Значительная ценность малого предпринимательства ещё и в том, что в условиях жёсткой конкуренции ему необходимо постоянно прогрессировать и адаптироваться к современным условиям рынка. Для продолжения эффективной работы надо получать средства, а значит, производить товар не только в большом количестве, но и высокого качества, чтобы прибыль и потребители доставалась именно малому бизнесу.

В настоящее время в России, как на федеральном, так и на региональном уровнях, малое и среднее предпринимательство осуществляет свою деятельность в соответствии с нормативно-правовыми актами и организационными основами. В государственной программе развития экономики выделена значимость развития предпринимательства.

Регулирование деятельности малых и средних предприятий происходит за счёт установленной на территории Российской Федерации правовой среды, законов, которые являются обязательными для соблюдения и исполнения предпринимателями.

Законы служат для осуществления на

территории страны, региона или муниципального образования порядка, который должен быть во всех направлениях регулирования малого и среднего бизнеса со стороны государства. С помощью нормативной базы предприятия знают свои права и обязанности перед потребителями и органами власти различных уровней. Помимо того, законодательные и нормативные акты служат стимулом в экономическом, финансовом и материальном плане, так как государство предоставляет гарантию в том, что, если это необходимо, будет оказывать различные виды поддержки. Также законодательство регулирует правила осуществления предпринимательской деятельности в рыночной экономике страны.

Конечно же, Конституция РФ является главенствующей в системе государственного регулирования и правового обеспечения предпринимательства. Она содержит в себе основные правила ведения предпринимательской деятельности, принципы, за счёт которых происходит развитие бизнеса, а также права и гарантии субъектов малого бизнеса.

Большое значение играет также Гражданский Кодекс РФ, так как в нём установлены основы ведения бизнеса, определены организационно-правовые формы предприятий.

Особое значение для развития малого бизнеса играет реализация Федерального закона от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». В нём установлены параметры, на основе которых предприятия можно разделить на группы: среднее, малое, микропредприятие. А также отражены формы и методы государственного регулирования деятельности малого бизнеса, установлены основные цели, которые должно достигать государство в сфере развития бизнеса. И, наконец, принципы государственной политики в области развития МСП в Российской Федерации, полномочия органов государственной власти Российской Федерации по вопросам развития МСП, условия и порядок поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.

Большую роль для развития малого бизнеса имеет обширная региональная и местная нормативно-правовая база в сфере регулирования малого бизнеса, потому как

учитывается специфика развития малого и среднего бизнеса в разных регионах [6]. Для осуществления государственной политики в сфере развития МСП в России могут предусматриваться следующие меры:

1) специальные налоговые режимы, упрощенные правила ведения налогового учета, упрощенные формы налоговых деклараций по отдельным налогам и сборам для малых предприятий;

2) упрощенная система ведения бухгалтерской отчетности для малых предприятий, осуществляющих отдельные виды деятельности;

3) упрощенный порядок составления субъектами малого и среднего предпринимательства статистической отчетности;

4) льготный порядок расчетов за приватизированное субъектами малого и среднего предпринимательства государственное и муниципальное имущество;

5) особенности участия субъектов малого предпринимательства в качестве поставщиков (исполнителей, подрядчиков) в целях размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд;

6) меры по обеспечению прав и законных интересов субъектов малого и среднего предпринимательства при осуществлении государственного контроля (надзора);

7) меры по обеспечению финансовой поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства;

8) меры по развитию инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.

Трудность развития малого бизнеса состоит в том, что основные законодательные акты не имеют прямого действия, а на их основании создаются различные подзаконные акты (указы, приказы, инструкции и т.д.), что существенно затрудняет изучение данной сферы, так как они постоянно изменяются, дополняются.

В соответствии с ФЗ от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» разработан порядок регистрации малого бизнеса. Для того чтобы зарегистрировать предприятие, сначала нужно определиться с местом его нахождения.

При изменении адреса предприятие в обязательном порядке должно оповестить об этом органы власти, которые ведут контроль

его деятельности. В документы должны быть внесены соответствующие изменения [3].

Все сведения и информация о местонахождении предприятия прописываются в лицензии, если она должна быть согласно списку видов деятельности, который определяется законодательными актами. Также это относится к документам, которые выдаются предприятию в связи с осуществлением деятельности, связанной с торговлей.

При подаче документов нет никакой разницы в порядке и очередности как для индивидуальных предпринимателей, так и для организаций.

Предприниматель обязан лично явиться в налоговый орган и предоставить документы, передавать документы через посредников запрещено. Если нет возможности личного присутствия, то возможна отправка документов по почте заказным письмом, в котором должен прилагаться перечень высылаемых документов.

Для получения информации о том, какие вообще документы требуются для регистрации, необходимо обратиться в налоговую, также в неё можно обратиться за консультацией по сбору документов.

Работник налоговой службы должен предоставить предпринимателю расписку о том, что эти документы были переданы в налоговый орган, в которой в обязательном порядке должен стоять штамп службы и подпись сотрудника.

Расписка является стартом для оформления регистрации, а день, в который она была выдана, становится днём подачи документов на регистрацию предприятия.

По истечении 5 рабочих дней документы обязаны быть рассмотрены и приняты для процедуры регистрации, но если документы были высланы по почте, то в течение 30 рабочих дней [4].

После этого проводится проверка документов на их достоверность и подлинность и выдаётся документ о регистрации предприятия в течение недели. На последнем этапе регистрации данные о вновь зарегистрированном предприятии вносятся в реестр индивидуальных предпринимателей и организаций. Именно этот день внесения в реестр становится датой регистрации предприятия [3]. А через 1 рабочий день налоговая выдаёт предпринимателю доку-

менты о регистрации предприятия.

Инфраструктурная поддержка малого предпринимательства содержит в себе имущественную, финансовую, консультационную, информационную поддержку, поддержку в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации их работников, поддержку в области инноваций и промышленного производства, ремесленничества, поддержку субъектов малого предпринимательства, реализующих внешнеэкономическую деятельность, поддержку субъектов МСП, которые осуществляют сельскохозяйственную деятельность [5].

Поддержка осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления. А организации и индивидуальные предприятия, в свою очередь, передают им информацию об использовании поддержки по установленному порядку федерального органа исполнительной власти, который осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере развития предпринимательства [2].

С помощью государственной поддержки становится возможным создавать новые предприятия совершенно с нуля, потому как предприниматель на начальном этапе сталкивается с отсутствием нужной суммы денежных вложений и отсутствием информации. Данные формы поддержки нацелены на то, чтобы этих проблем у предпринимателей не возникало. Впрочем, государственной поддержки не всегда достаточно для удачного старта. В нынешнее время ведутся работы по разработке и внедрению информационных и инновационных технологий.

Поддержка бизнесменов осуществляется на основе федеральных и региональных программ, которые разрабатываются Министерством экономики РФ и региона соответственно. В рамках этих программ осуществляются формы поддержки, такие как:

1. Предоставление субсидий. Есть случаи, когда необходима прямая финансовая помощь предприятию и государство её оказывает на безвозмездной основе. Но есть ряд требований, которым должен соответствовать предприниматель. Сумма финансирования зависит от регионов, но есть

рамки, в пределах которых выдаются субсидии. Так, после изучения и анализа бизнес-плана органы местного самоуправления могут оказать финансовую помощь до 300 000 рублей, центр занятости населения – до 10 200 руб. Эти средства в основном идут на покрытие расходов по регистрации предприятия.

2. Оказание бесплатных консультаций. Консультации проводит Федеральная Налоговая Служба, центр занятости и фонд по развитию бизнеса. Предприниматель может задать любой интересующий его вопрос по основным аспектам организации бизнеса.

3. Обучение ведению бизнеса. По предварительной записи можно посетить предназначенные начинающим предпринимателям лекции и тренинги, которые проводятся фондом по развитию бизнеса.

4. Предоставление земли и помещений в аренду на льготных условиях. Это помогает на начальном этапе предпринимателю затратить меньше средств на приобретение помещения, а сэкономленные деньги вложить в оборотные активы.

5. Выдача льготных кредитов. Основывается на предоставлении денежных средств под небольшой процент.

6. Допуск к участию в выставках и ярмарках на безвозмездной основе. Служит дополнительной рекламной площадкой для продукции.

Таким образом, можно сделать вывод, что малое предпринимательство играет большую роль в социально-экономическом развитии страны в целом. Малый бизнес обеспечивает наличие рабочих мест, создаёт конкуренцию на рынке и является производителем и создателем новых технологий. Становится бесспорной необходимостью результативной политики, направленной на поддержку малого и среднего бизнеса.

Тем не менее Россия находится на начальной стадии формирования малого предпринимательства. В приоритете на современном этапе ожидается одновременно увеличение числа предприятий и рост уровня их выживаемости, а также повышение вклада малого предпринимательства в ВВП и снижение показателей безработицы.

Для результативного развития малого бизнеса необходимо постепенно отказаться от методов прямой финансовой поддержки и перейти к формам косвенного стимулирования предпринимательской деятельности. По-



вышению квалификации предпринимателей посредством развития у них профессиональных навыков и компетенций должно уделяться особое внимание, и, конечно, представлению консалтинговых услуг. Важную роль играет инфраструктура развития малого бизнеса. Следует расширять сеть объектов бизнес-инфраструктуры, с помощью которых организовывать центры доступа к новому и высокотехнологичному оборудованию. Основываясь на этих рекомендациях, можно ожидать существенный рост развития малого и среднего бизнеса в различных секторах и отраслях производства. Для большего эффекта рекомендуется использовать комплекс мер, особенно если это касается муниципальных образований, которые находятся на низком уровне развития. Для создания благоприятной среды для ведения бизнеса стоит уделить внимание снижению административных барьеров, среди которых сложные и затратные процедуры, высокие требования и ограничения. Для этого необходимо усовершенствование нормативно-правовой базы через развитие института оценки регулирующего воздействия, а также структурных образований по защите прав предпринимателей.

Конечно, в первую очередь получать поддержку должны организации, осуществляющие предпринимательскую деятельность в приоритетных отраслях, именно от них зависит социально-экономическое развитие области. Немаловажным является и поддержка социально ориентированных субъектов малого бизнеса.

В заключение хотелось бы отметить, что предложенные рекомендации – это один из вариантов, который бы способствовал развитию и улучшению существующих механизмов воздействия развития малого и среднего бизнеса.

#### **Примечания:**

1. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ.
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ.
3. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей: Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ.
4. Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов: Указ Президента РФ от 28 апреля 2008 г. № 607.
5. О мерах по дальнейшему развитию малого и сред-

него предпринимательства: Указ Президента Российской Федерации от 5 июня 2015 г. № 287.

6. Александрова А., Гришина Е. Неравномерность развития муниципальных образований // Вопросы экономики. – 2015. – № 8. – С. 97–105.

7. Буров В.Ю. Основы предпринимательства: учебное пособие. – М.: Чита, 2014. – 441 с.

8. Ялмаев Р.А., Саидов З.А. Кластеризация отраслей как дополнительный фактор экономического развития российской экономики // ФГУ Science. – 2013. – № 2. – С. 74–75.

**УДК 001.895**

## **ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ И КАТЕГОРИИ ИННОВАЦИЙ**

**Газиева Л.Р.,**

*канд. экон. наук, доцент*

*кафедры менеджмента ФГБОУ ВО*

*«Чеченский государственный университет»*

***Аннотация.** В основе качественных сдвигов, происходящих в современной экономике, лежит инновационная составляющая развития производства. Функционирование инновационных предприятий в условиях рынка требует совершенствования их финансово-экономической работы. Необходимость инновационного развития производства предъявляет новые требования к содержанию, организации, формам и методам финансовой деятельности. Она диктует необходимость активного применения экономических методов управления и стимулирующего воздействия финансов на ускорение создания и внедрения инновационной продукции путем рационального использования финансовых ресурсов.*

*В государствах с достаточно развитой рыночной экономикой в последние годы наблюдается возникновение так называемой «корпоративной культуры», ориентированной на развитие и внедрение инноваций. В данной культуре воплощено взаимное стремление субъектов социально-экономических отношений к получению доступа к источникам информации и свободному ее обмену.*

***Ключевые слова:** инновация, научно-технический прогресс, инновационный процесс, цикличность.*

## **KEY CONCEPTS AND CATEGORIES OF INNOVATION**

**Gazieva L.R.,**

*Ph.D., Associate Professor*

*department of management*

*The Chechen State University*

**Abstract.** *At the heart of the qualitative changes taking place in the modern economy is the innovative component of production development. The functioning of innovative enterprises in market conditions requires the improvement of their financial and economic work. The need for innovative development of production makes new demands on the content, organization, forms and methods of financial activities. It dictates the need for the active use of economic management methods and the stimulating effect of finance to accelerate the creation and implementation of innovative products through the rational use of financial resources.*

*In countries with a sufficiently developed market economy, in recent years, there has been the emergence of the so-called "corporate culture" focused on the development and implementation of innovations. This culture embodies the mutual desire of subjects of socio-economic relations to gain access to sources of information and its free exchange.*

**Keywords:** *innovation, scientific and technological progress, innovation process, cyclicity.*

В современном обществе происходит постепенный отход от технической составляющей хозяйства и представление главенствующего положения в качестве движущей силы делового мира людям не только инициативным, но и обладающим достаточным запасом необходимых знаний в выбранной области, что в конечном итоге и определяет актуальность данного исследования.

Баланс между развитием науки, высоких технологий и образованием, установленный в России, является достаточно неплохой заменой сложившемуся главенствующему типу самовоспроизводящейся динамики, подтверждением чему является наличие огромной научно-технической базы и специалистов с должным уровнем знаний.

На данный момент в деятельности многих российских фирм наблюдается активизация процесса переоснащения капитала на уровне техники и технологии, происходящая под влиянием вновь созданных технических парков и целых городов, а также внебюджетных средств, выделенных для поддержания инновационного процесса на федеральном и региональном уровне.

Имеющиеся успехи способствовали возникновению идей о необходимости достижения российской экономикой главенствующего положения среди конкурентов, а также усовершенствования уже существующих и еще не освоенных технологий, в особенности в организационно-управленческой и финансово-экономической областях. В то же время развивать российское производство необходимо исходя из масштабного внедрения систем проверки качества всех производимых товаров, постепенно переходя от конкуренции цен к конкуренции продукции. При этом главной составляющей такой политики будет повсеместное качество товара, его индивидуальность и новизна, а также разработка и внедрение на рынок товаров и услуг, для которых пока еще не существует аналогов.

Острую нужду во внедрении новинок производства испытывают регионы России, ощущающие явную нехватку источников для осуществления экстенсивного роста, что в полной мере подтверждает утверждение о первостепенной роли механизмов взаимодействия общественных институтов федерального и регионального уровня.

Следует отметить, что на пути к инновациям российская экономика встречает немало препятствий, заключающихся, прежде всего, в несоответствии объемов и структуры финансового обеспечения масштабы взятых на себя обязательств. Кроме того, темпы экономического роста замедляют также неподготовленность моральной и физической составляющей производственного фонда. Повсеместно наблюдается элементарная неготовность экономики к внедрению инноваций.

Имеющийся инновационный потенциал в хозяйственных субъектах недостаточен и не может быстро приспособиться к новым научным достижениям, ввиду чего внедрение его в производство происходит замедленными темпами. Данные статистики показывают, что в нашей стране внедрением новых технологий в производство занимаются только 4-5% предприятий, в развитых странах Европы и Америки этот показатель достигает 80-87%.

В идеале российские предприятия выделяют на наиболее перспективные инновации не более 2,5%, используя при этом всего от 8 до 10% новых технологий, появляющихся в мире. К примеру, в Америке используется

более 60% новинок, а в Японии применение находят практически все новшества. Показателем также и тот факт, что практическое применение в России находит не более одного изобретения из полутысячи. Необходимо также отметить, что количество высокотехнологических товаров в общем числе производимой в России продукции не превышает 7%, в Америке такие товары занимают 32% рынка, в Японии – 26%, а в Китае – 21% [1]. В рейтинге уровня развития экономических знаний Россия, по сведениям экспертов из Всемирного банка, занимает 11 позицию из возможных 25. Такой низкий уровень объясняется тем, что субъекты отечественного хозяйства не обладают ресурсами для получения с использованием научных новинок товаров, приносящих экономическую прибыль. Печален также и тот факт, что из России по-прежнему уезжают специалисты с высоким уровнем знаний и опытом работы. Отсталость России также обуславливается отсутствием систематических наработок, касающихся проблем образования действительно работающей институциональной среды в области инновационных отношений, как во всей экономике, так и в ее региональных составляющих. Такое положение неминуемо ведет к невозможности разработок обоснованных с научной точки зрения и могущих быть применимыми на практике правил, которыми могли бы руководствоваться органы власти и владельцы частных предприятий.

Итак, российское общество нуждается в теоретических и методологических исследованиях в области развития и применения инновационных отношений в ситуации, сложившейся в современной экономике.

Проблема развития инновационных отношений является комплексной, и большинство исследований по экономике выступают в качестве подтверждения этого факта, что является несомненным доказательством ее постоянной актуальности.

Научно-технический прогресс невозможен без продуктов интеллектуального производства, получаемых в ходе инновационной деятельности. На данный момент в РФ официальными определениями, применимыми к инновационной сфере, являются термины, изложенные в Концепции инновационной политики РФ, принятой в 1998–2000 годах, такие как новация, инновация,

инновационная деятельность и инновационный процесс.

Новацией в современном обществе принято считать любое новшество, которого не наблюдалось ранее, кроме того, новация – это также и открытия, явления, изобретения, новые методы, направленные на удовлетворение нужд общества.

Инновацией принято называть любой окончательный итог инновационной деятельности, ставший причиной появления совершенно нового либо старого, но модернизированного товара, процесса, технологии, услуги.

Инновационная деятельность является процессом, нацеленным на получение инноваций как результата направленного научного исследования либо достижения. Конечным результатом инновационной деятельности считается получение нового товара, пригодного для практического применения.

Инновационным процессом считается последовательная цепочка событий, включающая в себя процессы зарождения самой идеи о необходимости внедрения либо разработки новшества, работы над этой идеей, получения конечного результата, а затем его внедрения в хозяйственную практику [3].

Существующие альтернативные подходы к объяснению сути инноваций позволяют видеть в них всего лишь объект, пущенный в производство после проведения научных разработок или совершенных открытий. При этом инновацией можно считать только тот объект, что значительно отличается по своим характеристикам от уже имеющихся и приносит гораздо больше пользы после массового его внедрения.

Следует отметить, что инновации можно рассматривать в качестве процесса, на чем настаивают такие исследователи, как: Б. Твисс, А. Койре, Г.М. Гвишиани и В.Л. Макаров, а также в качестве системы, о чем пишет в своих трудах Й. Шумпетер. Кроме того, инновации также можно считать изменениями либо результатами этих изменений.

В процессе работы над статьёй также были изучены подходы, позволяющие классифицировать инновации по следующим важным критериям:

- 1) по степени глубины произошедших изменений;
- 2) по степени значимости;
- 3) по масштабности;
- 4) по направлению воздействия на про-

изводство;

- 5) по сферам использования;
- 6) по этапам научно-технического прогресса;
- 7) по предмету и сфере его употребления;
- 8) по занимаемой в производстве позиции;
- 9) по степени научной новизны;
- 10) по характеру ставящихся социальных целей;
- 11) по характеру достигнутых потребностей.

Основой для характеристики инновационных отношений служит их нахождение в качестве промежуточного звена между научными технологиями и процессом производства, являясь крайне рискованной для капиталовложения областью, нуждающейся в достаточно долгосрочных вкладах. Необходимость таких вкладов считается причиной противоречий между растущей нуждой в новых открытиях и сложившимися экономическими институтами.

Стоит отметить, что перевод экономики на коммерческий уровень, очевидно, благотворно сказался на внедрении выгодных с финансовой точки зрения инноваций, но также и отрицательно повлиял на исследование ряда научных открытий, коммерческая ценность которых не определена.

Большая часть благ, произведенных с помощью инновационных технологий, относится к смешанным – общественным, из-за чего между частным общественным характером результатов инноваций в качестве блага и общественным их характером в качестве основы для неэкономике возникают серьезные противоречия.

Инновационная деятельность в этом случае является оправданным изменением либо преобразованием различных сторон жизни человека, направленной на приведение производства к рациональному уровню и внесению новизны в его техническую и технологическую составляющую.

Цель, которую преследует любая инновационная деятельность, никогда не бывает одинакова, но всегда направлена на получение требуемого результата в экономической либо социальной сфере.

Россия находится, по сведениям Всемирного банка, на 11-м месте по степени освоения экономических знаний далеко не зря, ведь в стране действительно пока нет достаточного потенциала для претворения в

жизнь всех научных исследований и при этом получения от этого не убытка, а натуральной прибыли.

Главной причиной такого упущения большинство исследователей считают полное отсутствие государственного интереса к инновационным областям, лишенным тщательного надзора вышестоящих органов.

Инновационный процесс – это, прежде всего, последовательность решений, событий и действий по выявлению инноваций, изобретению новейших товаров и услуг, а также росту их востребованности на рынке и последующему продвижению [3].

Основной отличительной чертой между совершенным открытием и произошедшей инновацией считаются принципиально разные этапы разработки, на которых оба эти явления находятся. Инновация должна быть испытана на практике, быть полезной с точки зрения получения выгоды, открытие же выгоды может не приносить, а испытать его в некоторых случаях невозможно.

Остановившись более подробно на вопросе о необходимости государственной регуляции инновационной сферы, следует начать с рассмотрения истории происхождения инновационных процессов.

Большой вклад в сам процесс возникновения данного вопроса внес Н.Д. Кондратьев – автор работы по теории циклического развития, где первое место отводится динамике нововведений, являющихся не чем иным, как целенаправленным и интенсивным применением открытий, способных изменить многие сферы человеческой жизнедеятельности, и прежде всего экономическую и социальную [2].

В начале прошлого века американским исследователем Дж. Китчином были выявлены и исследованы краткосрочные циклы в экономике, продолжительность которых не превышала 5 лет. Присутствие подобных циклов было доказано им на примере экономики Соединенных Штатов Америки. Примерно тогда же Н.Д. Кондратьев сумел доказать то, что подавляющая часть больших циклов конъюнктуры совершает долгосрочные колебания.

Применив математическую статистику, исследователь произвел обработку экономических показателей более чем за 150 лет по четырем направлениям, соответствующим четырем развитым государствам, – Америке, Великобритании, Франции и Германии. Результаты обработки данных пока-

зали присутствие 3 больших конъюнктурных циклов: два из них были полными, а один незавершенным.

– Первый цикл начался в конце XVIII и закончился в середине XIX веков;

– Второй цикл пришелся на XIX век;

– Третий цикл захватил конец XIX и середину XX веков.

Основываясь на собственных наработках, Н.Д. Кондратьев пришел к выводам, позволившим ему предсказать «Великую депрессию» в Америке 30-х годов и последовавший за ней мировой экономический кризис. Причину возникновения подобных циклов исследователь видел в необходимости обновления имеющегося в мире капитала, то есть в простом перераспределении денег и ресурсов.

Незадолго до Второй мировой австрийский исследователь Йозеф Шумпетер, взяв за основу исследование длинных волн Кондратьева, смог определить искру, которая служит толчком для начала колебаний всей экономики в целом. Все новые технологии рассматривались Шумпетером как инновации, а их дальнейшее распространение либо переделывание – всего лишь как имитация, на основании чего экономический цикл был поделен ученым на две стадии: инновационную и имитационную.

Свыше трех десятилетий высказанные обоими учеными мысли не находили поддержки в научных кругах, но кризис 1970-х годов в корне изменил положение, заставив обратить внимание на труды исследователей ученых сразу нескольких государств.

Следуя примеру своих более опытных коллег, немецкий ученый Г. Менш дополнил инновационную теорию Шумпетера так называемым «технологическим патом», что позволило выделить в разработанном Кондратьевым цикле три временных грани:

1) краткосрочную, или депрессивную;

2) среднесрочную, или обновленческую;

3) долгосрочную, или имитационную, для которой характерен застой, влекущий за собой переход к первой части цикла и его повторение.

Проанализировав окончание Большой депрессии, Г. Метш выяснил, что окончания четвертого цикла стоит ожидать в 1994 году.

Стоит отметить, что большие циклы конъюнктуры, предложенные Н.Д. Кондра-

тьевым, считаются наиболее продолжительными с точки зрения экономики, поскольку каждый из них содержит несколько кратковременных циклов, описанных Дж. Китчином, К. Жюглярмом, С. Кузнецовым и другими экономистами. Основываясь на вышеописанном, можно выделить три типа волн:

1) волны, выделенные Н.Д. Кондратьевым. Средняя продолжительность одной волны 50-60 лет, причина их появления – возникновение новых технологий и сфер производства;

2) волны, выделенные Жюглярмом. Средняя длина волны достигает 7-11 лет, причина появления волны – вложения в развитие новых машин и оборудования;

3) короткие волны. Длина волны не превышает 3,5 лет. Возникают такие волны в сфере «цикла конъюнктуры» [2].

Постепенное изучение исследований Кондратьева привело к возникновению целого ряда отдельных теорий, могущих как конкурировать, так и дополнять друг друга [3].

Впервые определение «инновации» в качестве новой экономической категории было введено в науку австрийским ученым Йозефом Алоизом Шумпетером в начале прошлого века.

В своих работах ученый первым уделил внимание вопросам инновации, дав полную характеристику инновационного процесса. Рассматривая понятие «инновация», Й. Шумпетер разработал целых 5 заметных изменений развития:

1) начало использования новой технической составляющей, технологии, рыночного обеспечения производства;

2) использование товаров и услуг, обладающих ранее не изученными свойствами;

3) применение высокотехнологичного сырья;

4) начавшиеся изменения в способах ведения производственных дел и материально-технической базе;

5) завоевание новых рынков сбыта.

Использование термина «инновация» стало характерно для трудов Й. Шумпетера с 1930-х годов. Под этим термином ученый понимал, прежде всего, любое изменение, цель которого – внедрение и использование новых товаров, средств для их транспортировки, рынков сбыта, а также формы организации промышленности. Труды Й. Шумпетера послужили основой для дальнейшего

изучения инновационной области в работах других ученых.

Так, С.Ю. Глазьев впервые рассмотрел роль, отведенную управленческим инновациям в достижении производством необходимого уровня эффективности, основываясь при этом на разработанных им трех аспектах:

1. Управленческие инновации являются условием внедрения в жизнь различных технических новинок;

2. Управленческие инновации являются важным фактором, оказывающим влияние на скорость претворения идеи в жизнь, то есть ее материализацию;

3. Управленческие инновации являются фактором, влияющим на распространение новинок [4].

В данном Кондратьевым анализе показано, что вместе с подъемом больших волн и развитием новых технологий происходит также и усовершенствование организационно-управленческой сферы, оказывающей влияние на скорость, с которой распространяются новшества, а также на их количественную составляющую.

Сущность инноваций заключена в использовании всех идей, открытий и изобретений, являющихся продуктами человеческого ума, с целью достижения необходимого уровня развития в конкретной сфере деятельности. К примеру, для изобретения новейших средств и продуктов труда, источников нескончаемой энергии, вооружения и способов защиты от его употребления, улучшения способов осуществления трудовой деятельности и управления ими.

На данный момент наиболее правильной и структурированной, с нашей точки зрения, считается классификация инноваций, разработанная С. Иленовой, суть которой сводится к следующему:

1. Инновации делятся по области их конкретного использования на:

– Технологические. Связаны с реализацией достижений в научной и технической областях производства и потребления при помощи простой перемены моделей и возрастных характеристик произведенного товара, а также применяемой технологической базы, технологического уклада и способа производства;

– Экологические. К этой категории инноваций относят новые товары и услуги, использование которых может благотворно

сказаться на уменьшении загрязнения окружающей среды, обеспечив фильтрацию вредоносных выбросов в атмосферу и 100% вторичное использование отходов производства;

– Организационно-управленческие. В данной инновационной области наблюдается возможность применения наиболее эффективных способов и форм осуществления трудовой деятельности, организации крупного производства, методов, при помощи которых можно управлять как производственной, так и не связанной с ней деятельностью;

– Экономические. Данный вид инноваций направлен на образование экономических институтов, поиск способов отбора, перераспределения и обмена, а также инфраструктуры рынка;

– Социально-политические. Данные инновации направлены на реализацию новых форм и механизмов социального построения общества, а также социальной политики, деятельности в области международных и международных отношений;

– Государственно-правовые. К данному виду инноваций относят только что появившиеся новые государственные структуры, права, законы, методы государственного регулирования, в том числе и в области осуществления правосудия;

– Военные. Данный вид инноваций сводится к поиску и разработке улучшенных вариантов вооружений, а также способов защиты от его воздействия. Кроме того, инновацией можно также считать и усовершенствование формы организации войсковых соединений и способов ведения боя, стратегии и тактики;

– Духовные. Данный вид инноваций характеризуется нововведениями в области науки, культуры, этики, образования, а также идеологии. Проявлением инноваций могут быть высказанные гипотезы, концепции, теории и парадигмы, возникшие художественные стили, изменения в формах и методах организации обучения, этических нормах, моральных аспектах, идеологическом содержании [2].

2. По степени новизны, глубине проникновения нововведений и значительности инновации подразделяются на:

– Базовые. Такие инновации обязательно становятся причиной резких изменений в тех сферах деятельности, которых они коснулись, и приводят, к примеру, к смене

идеологии, научному перевороту, культурному всплеску и тому подобному;

– Улучшающие. Данная разновидность инноваций направлена на разделение и дальнейшее распространение базовых инноваций;

– Псевдоинновации. Задачей данного типа инноваций является способствование частичному улучшению и продлению существования уже изживших свое время систем при создании видимости инновационной активности. Иногда псевдоинновации могут выполнять реакционные роли.

3. Инновации также делятся по области их распространения на:

– Глобальные. Такие инновации охватывают все общество в целом и приводят к масштабным изменениям;

– Национальные. Сфера применения инноваций ограничивается одной нацией, народом, государством, для других стран данные инновации могут быть несущественными;

– Региональные. Инновации, представляющие ценность для отдельных частей государства;

– Локальные. Данная разновидность инноваций может быть применена относительно одного города, селения;

– Точечные. Данный вид инноваций применяется исключительно в условиях одного предприятия [2].

Важно понимать, что различные инновации нуждаются в различных подходах к их реализации и государственном регулировании.

Понятия «инновация» и «инновационный процесс» практически идентичны, но не равнозначны, поскольку инновационный процесс – это деятельность по созданию и освоению инноваций, а также процесс превращения знаний в инновации. Отличительной особенностью инновационного процесса является обязательное достижение результата, который можно применять с практической пользой. Среди основных характеристик инновационного процесса следует отметить: системность, цикличность, вероятность и социальную значимость.

Системным можно считать любой инновационный процесс, поскольку в его основе всегда лежит четкое видение цели и стремление к ее движению в ее направлении. На основании данного утверждения можно сделать вывод о том, что все состав-

ляющие инновационного процесса выстраиваются на балансе интересов как определенном векторе общего развития.

Для инновационного процесса характерна цикличность, проявляющаяся во влиянии использующихся результатов исследований на возникновение технических, экономических, а также организационных изменений, которые, в свою очередь, оказывают влияние на увеличение числа исследований.

Интересно, что внедренная инновация не всегда приживается и становится пригодной к использованию, иногда она может не дать того эффекта, на который можно было рассчитывать при ее внедрении. Подобное явление достаточно распространено в России, оказывая негативное воздействие на экономическую ситуацию, приводя к резкому сокращению инновационных процессов либо прекращению их дальнейшего существования [2].

Все инновационные процессы затрагивают в первую очередь социальную сферу человеческой деятельности, становясь причиной возникновения социальных потребностей и сопровождаясь значительными социальными изменениями. Зная об этой особенности инновационного процесса и проводя исследования, затрагивающие управление ростом инноваций, необходимо заблаговременно учесть все возможные последствия для социума.

Политика государства считается первичной составляющей, способной оказать влияние на выбор направления инновационного развития области, региона либо страны в целом.

Степень влияния государства определяется выбранными моделями регулирования инновационной области.

В последние десятилетия прошлого века мир встал на путь развития, предусматривающий строительство постиндустриального общества, являющегося результатом происшедшей социально-экономической революции, основой для которой послужили специфические технологии, производственные отношения и производственно-технологические системы.

Основой постиндустриального общества являются информационные и высокопрофессиональные технологии, а также компьютеризированные системы, возникшие в результате обновления физических,

технических и химико-биологических принципов и основанных на них новейших технологий. Конечным результатом инновационной деятельности любого человеческого общества должно быть создание совершенно новой формы построения экономики – экономики, основанной на инновациях.

Инновационная экономика – экономика общественная, она базируется на знаниях, инновациях, доброжелательном восприятии новшеств и готовности к их претворению в практическую жизнь. Особое место в данном виде экономики отводится научным знаниям, под влиянием которых традиционные сферы материального производства изменяются, меняя при этом собственные технологические основы. Производство, в основе которого нет знаний и инноваций, в инновационной экономике не может существовать.

Новые технологии в информационной, производственной и компьютеризированной сфере считаются основными составляющими инновационной экономики. Развиваясь, они кардинально изменяют каждое из существующих средств для получения, обработки, передачи и зарождения информации, насыщая технологиями любую интеллектуальную деятельность [1].

Региональная инновационная инфраструктура является совокупностью связанных друг с другом и дополняющих друг друга производственно-технических систем, компаний, фирм и управленческих систем, необходимых для получения наивысшего эффекта от инновационной деятельности и применения инноваций на конкретной территории.

Развитая инновационная структура оказывает влияние не только на темпы экономического развития государства, но и на финансовое благополучие населения.

Существующая в мире глобальная конкуренция предусматривает то, что победителем в ней может стать лишь тот, чья инфраструктура достаточно развита не только для создания, но и для реализации инноваций. Победитель всегда тот, кто обладает совершенным механизмом осуществления инновационной деятельности.

Следовательно, эффективное функционирование инновационной экономики государства зависит от того, обладает ли инновационная инфраструктура набором свойств, необходимых для реализации ин-

женерных технологий, направленных на производство и распространение инноваций в рамках отдельной области и страны.

Таковыми свойствами могут стать следующие:

1. Распространение инновационных технологических институтов в регионах, призванных решить задачи функционально полного инновационного цикла со сдачей объекта инновационной деятельности «под ключ»;

2. Универсальность является одним из основных свойств, так как она позволяет обеспечить распространение инновационной разработки в любую область производственного либо обслуживающего сектора экономики путем придания ей конкурентоспособности;

3. Важным свойством считается профессионализм, базирующийся на добросовестности и эффективности обслуживания как заказчика, так и потребителя;

4. Особая роль отводится такому свойству, как конструктивность, обеспечивающаяся за счет ориентирования на получение определенного конечного результата.

Европейский и американский опыт показывает, что современное распространение высоких технологий должно основываться исключительно на горизонтальной, вертикальной и региональной интеграции. Двигателями современного прогресса более не являются не связанные между собой предприятия, их место заняли крупные объединения, группы компаний, кластеры и торговые сети. Использование подобного опыта более чем актуально для стран бывшего СССР, поскольку для этих государств обретение новых технологий становится насущной необходимостью.

### Примечания:

1. Горюнов В.А. Проблемы инновационных процессов и предпринимательства // Недвижимость и инвестиции. – 2016. – № 1. – С. 12–14.

2. Основы инновационного менеджмента: Учебное пособие / под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. – М.: Экономика, 2016.

3. Ялмаев Р.А. Среда функционирования предприятия: состав и структура внешней среды // Вестник Чеченского государственного университета. – 2017. – № 1 (25). – С. 121–125.

4. Янковский К.П. Организация инвестиционной и инновационной деятельности / К.П. Янковский, И.Ф. Мухарь. – СПб.: ПИТЕР, 2016.



## РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАЛОГО БИЗНЕСА

**Газиева Л.Р.,**

канд. экон. наук, доцент  
кафедры менеджмента ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** Предпринимательская деятельность является основным элементом любой свободной рыночной экономики, так как она является источником финансовых ресурсов для экономического роста, производства возрастающей массы различных товаров, призванных удовлетворить количественно и, что существенно, качественно изменяющиеся потребности общества, разных его слоев и отдельных индивидов. Малое предпринимательство имеет ряд преимуществ перед более крупными предприятиями, а именно: высокая гибкость и оперативность в принятии решений, чувствительность к новшествам и изменяющимся потребностям рынка, лучшая адаптация к внешним условиям, высокая окупаемость вложенных средств, высокий уровень профессиональной специализации производства и труда. В рамках малого бизнеса предприниматель сам является собственником средств производства и произведенных товаров, сам участвует во всем бизнес-процессе, но сам малый бизнес находится в неравных экономических условиях.

**Ключевые слова:** малый и средний бизнес, развитие, предпринимательство, инновации.

## REGULATION OF THE ACTIVITIES OF SMALL BUSINESSES

**Gazieva L.R.,**

Ph.D., Associate Professor  
department of management  
The Chechen State University

**Abstract.** Entrepreneurial activity is the main element of any free market economy, since it is a source of financial resources for economic growth, the production of an increasing mass of various goods designed to satisfy quantitatively and, more importantly, the qualitatively changing needs of society, its different strata and individual individuals. Small business has a number of advantages over larger enterprises, namely: high flexibility

and efficiency in decision making, sensitivity to innovations and changing market needs, better adaptation to external conditions, high return on investment, high level of professional specialization of production and labor. Within the framework of small business, the entrepreneur himself is the owner of the means of production and manufactured goods, he himself participates in the entire business process, but the small business itself is in unequal economic conditions.

**Keywords:** small and medium business, development, entrepreneurship, innovation.

В современных условиях развития экономики малый и средний бизнес является одним из основных факторов создания конкурентоспособной экономики страны. В санкционном противостоянии с внешним миром приоритетным направлением экономической политики государства становится импортозамещение, где малые предприятия играют ключевую роль, поскольку именно небольшие предприятия имеют возможность в небольшие сроки и с наименьшими издержками переориентировать процесс производства исходя из сложившейся геополитической конъюнктуры. Переход Российской Федерации к устойчивому экономическому росту не представляется возможным без конкурентоспособного малого бизнеса и, прежде всего, инновационно ориентированных малых предприятий.

Необходимость разработки эффективного комплекса мероприятий для создания инновационной среды малого предпринимательства в направлении его инновационного развития является основным положением. Необходимость стимулирования инновационного предпринимательства, которому отводится значительная роль в становлении современного инновационного комплекса в структуре экономики, является одним из основных положений современной государственной политики в этом направлении. Открытость экономики и уровень демократизации государства во многом зависят от степени развития малого и среднего бизнеса и активности предпринимательской среды. Государственная поддержка малого предпринимательства позволяет решать в конечном итоге вопросы увеличения доли граждан со средним уровнем дохода и повышения уровня благосостояния

народа в целом.

Налоговые поступления, полученные от субъектов малого и среднего предпринимательства, способствуют пополнению государственного бюджета. Деятельность малого бизнеса повышает конкуренцию, экономическую активность и инициативу граждан.

Конкуренция в условиях рыночной экономики является главным условием деятельности малых предприятий, способствует внедрению новой производственной техники и технологий, сдерживанию роста цен на товары и услуги, повышению качества продукции.

Кроме того, степень развития малого бизнеса и активность предпринимателей определяют уровень комфортности ведения бизнеса в стране. За счет реализации мер по поддержке малого предпринимательства решаются важные для государства вопросы увеличения доходной базы бюджетов всех уровней, роста в обществе доли граждан со средним уровнем дохода, повышения уровня благосостояния общества. В странах с развитой рыночной экономикой от 50 до 90% граждан заняты в сфере малого и среднего предпринимательства, за счет чего во многом решаются вопросы безработицы и формируется основа для создания развитой рыночной экономики. Потенциал малых предприятий в развитых странах таков, что его кадры создают около половины всех изобретений. Перечень специализаций в сфере малого предпринимательства успешно расширяется за счет освоения все новых отраслей производства, таких как: энергетика, коммуникации, машиностроение, приборостроение, телекоммуникации. При этом зарубежный опыт демонстрирует, что государственная поддержка малого бизнеса в кризисных условиях играет возрастающую роль, когда экономика, как правило, нуждается в коренной перестройке и необходимо снижение социальной напряженности в обществе. Малый бизнес создал в России 7 миллионов рабочих мест. В некоторых регионах самый высокий процент существования малого бизнеса – до 60%.

Например, строительство, сельское хозяйство, информационные технологии, бытовое обслуживание и другие отрасли. Но в основном в России деятельность малого бизнеса сосредоточена в сфере торговли и оказания услуг гражданам [3]. Большинство

малых предприятий успешно функционируют в небольших рыночных сегментах.

Малый бизнес более мобилен и гибок и способен более оперативно менять свою структуру и технологические процессы. Предприятия малого бизнеса могут быстрее реагировать на изменения потребительского спроса в обществе. При этом малый бизнес более чувствителен к ухудшению макроэкономических показателей, таких как: снижение деловой активности, удорожание пользования заемными финансовыми средствами.

Малый бизнес в интересах развития экономики России и других стран способен выполнять социально-экономические функции. SWOT-анализ системы развития предпринимательства позволяет заключить, что малому и среднему предпринимательству в регионах России присуща высокая степень зависимости от условий внешней среды.

При осуществлении деятельности малый бизнес находится под давлением ряда факторов, которые сдерживают его развитие. Для открытия предприятия малого бизнеса не требуется больших капитальных вложений, поэтому в условиях финансового кризиса, стагнации и снижения роста промышленности малое предпринимательство становится той сферой, которая может генерировать новые точки роста экономики. Однако у малого бизнеса есть и недостатки. Это более высокие риски, более низкая финансовая стабильность, зависимость от крупномасштабной корпоративной деятельности, качество и возможности управления, ограниченные возможности для получения долгосрочных кредитов и дополнительного финансирования, зависимость от рыночных условий и вопросы регионального управления. Следовательно, для достижения устойчивого развития малые компании должны иметь возможность выбирать наиболее подходящие меры государственной поддержки для конкретных компаний. В конце концов, малые предприятия являются катализатором экономического развития, помогают развитию конкурентного рынка, создают новые рабочие места и способствуют росту всей экономики.

Ошибки, допущенные ранее в некоторых государствах в отношении малого предпринимательства, до сих пор приводят к значительным экономическим потерям. Однако в настоящее время в большинстве

стран происходят качественные изменения в отношении к малому бизнесу: возрастает статус малого предпринимательства и в экономике, и в социально-политической сфере, принимаются законодательные и нормативно-правовые акты по поддержке развития и улучшению механизмов взаимодействия малого предпринимательства с государственными структурами и крупным бизнесом. Малое предпринимательство, постепенно превращаясь в неотъемлемую, весомую часть государственной экономики, становится все более устойчивым и надежным.

Характеристики статус-кво малых предприятий можно описать следующим образом:

- малый бизнес стал неотъемлемой частью современного общества; так же, как малому бизнесу нужна государственная поддержка, государство нуждается в поддержке малого бизнеса;

- малый бизнес не малый, но все предприятия являются равноправными партнерами;

- развитие малых предприятий способствует росту доли среднего класса;

- наиболее творческая часть общества обеспечивает его прогресс;

- на крупных предприятиях увеличение масштабов производства увеличивает прибыль;

- в малом бизнесе прибыль увеличивается за счет повышения эффективности деятельности;

- малый бизнес во многих странах помогает снизить безработицу и обеспечить стабильный доход занятого населения, социальную и политическую стабильность общества;

- налогообложение деятельности малого бизнеса во всех странах;

- на развитые страны приходится значительная часть бюджета;

- малые предприятия решили проблему расширения масштабов и увеличения производства товаров и услуг без государственных инвестиций;

- малые предприятия решили проблему оказания услуг крупным предприятиям и сотрудничества в производстве деталей;

- проблему обслуживания оборудования;

- малый бизнес позволяет решить монополию крупных компаний и формировать рыночные отношения в экономике;

- малый бизнес, потому что они обеспечивают удобство для большинства граждан, а значит, помогают участвовать в производстве материальных ресурсов;

- малые предприятия гораздо более устойчивы к экономическому кризису, чем крупные, благодаря своей гибкости и способности к реструктуризации.

В период исторического кризиса малый бизнес обеспечивал людей работой без государственной поддержки [2]. В странах с развитой экономикой успешное развитие малого и среднего предпринимательства обусловлено развитыми кооперационными связями с крупными предприятиями, что позволяет эффективно дополнять друг друга, особенно в специализированных производственных областях, а также в области инновационных разработок, способствует ускоренному техническому и технологическому прогрессу. Доля малых и средних предприятий в экономике стран Евросоюза варьируется от одной трети до половины валового внутреннего продукта, а доля занятых в этой сфере также приближается к 50 процентам от общего числа работающего населения. Доля малого бизнеса в России определяется как отношение объема выручки малых предприятий, работающих на специальных налоговых режимах, к валовому внутреннему продукту. В настоящее время малое предпринимательство в России испытывает серьезные затруднения в развитии.

Многолетний опыт мировой практики показывает, что для преодоления трудностей в развитии предпринимательства требуется последовательное совершенствование законодательной и нормативной базы, оптимизация мер и развитие наиболее эффективного вида поддержки малого предпринимательства – финансовой, в совокупности с повышением эффективности региональных программ и преодолением коррупционной составляющей в нынешней экономической системе государства. Полагаю, что при соблюдении перечисленных условий принятая государственная программа развития малого и среднего предпринимательства на основе долгосрочной стратегии развития поможет в решении давно назревших социально-экономических вопросов в стране. Финансово-экономический кризис, затронувший в том числе и Россию, обострил весь спектр проблем экономического

развития.

В частности, это относится к недостаткам сложившейся системы поддержки малых предприятий. Современная ситуация в экономике Российской Федерации характеризуется снижением количества рабочих мест и возникновением проблем с трудоустройством. В связи с этим в обществе изменилось отношение к предпринимательству, которое стало подушкой безопасности для экономики, способом получения дохода для индивидов, сферой социализации молодых людей, которые, как правило, завершили обучение в вузах, обладают предпринимательскими способностями, экономически активны, но финансово ограничены.

Таким образом, можно отметить, что роль малого и среднего предпринимательства заключается в создании оптимальной структуры национальных экономик, способной обеспечить экономический рост в будущем, снижая очаги социальной напряженности в настоящем. Наличие сектора малого и среднего предпринимательства выгодно не только государству, а всем субъектам экономических отношений. Экономисты выделяют такие черты субъектов малого предпринимательства, которые позволяют им быстрее приспосабливаться к местным потребностям, учитывать национальные особенности, эффективнее использовать ограниченные ресурсы – небольшие сроки организации, реконструкции и перевооружения для выпуска новой продукции, освоения новых мощностей, гибкость в принятии управленческих решений, в том числе финансовых, низкая капиталоемкость, сравнительно быстрая окупаемость и, как уже отмечалось, – готовность к риску, высокая инновационность субъектов малого и среднего предпринимательства, возможность не только генерировать новые идеи для удовлетворения потребностей других хозяйствующих субъектов, но и быстро производить, их реализовывать и предлагать конечному потребителю. Но эти преимущества создают и ряд недостатков, таких как высокая рискованность деятельности, связанная с высокими издержкам производства, недостаточной квалификацией работников; зависимость от внешних макроэкономических условий, государственной политики, что повышает степень неустойчивости их положения на рынке по сравнению с крупным бизнесом.

Приоритетными для развития отраслями стали выпуск медицинской техники, лекарств, оказание услуг населению и строительство, инновационная деятельность, переработка сельскохозяйственной продукции. Предоставление льгот и условий использования государственных финансовых, материально-технических и информационных ресурсов, формирование инфраструктуры поддержки и развития, внедрение упрощенного порядка регистрации, лицензирования, сертификации и отчетности, переподготовка, а также повышение квалификации кадров составляли основные мероприятия государственной поддержки. Оценивая различные способы этой поддержки, Орлов А.В. писал, что «экономически развитые государства законодательно закрепляют разнообразные правовые инструменты поддержки малых предприятий, причем делают это достаточно оперативно, успевая за быстро изменяющимися общественными отношениями в экономике, создают разнообразные организационные формы инфраструктуры, отвечающей за поддержку и развитие малого и среднего бизнеса» [2]. Кроме того, может быть также закон о непредвиденных последствиях – тенденция к попытке правительства что-то изменить, чтобы получить результаты, отличные от ожидаемых его проводниками. В современном экономическом словаре дается два основных определения понятия "государственное регулирование":

1. Государственное регулирование экономики – это воздействие государства на деятельность хозяйствующих субъектов и конъюнктуру рынка для обеспечения нормальных условий для функционирования рыночного механизма, решения экологических и социальных проблем.

2. Государственный надзор за экономикой – это целенаправленный процесс, который может обеспечить сохранение или изменение экономических явлений и их взаимосвязей.

Согласно кейнсианцам, при необходимости государственное регулирование должно быть долгосрочным и направлено на стимулирование предложения товаров, капитала и факторов производства. В частности, для обеспечения устойчивого экономического роста рекомендуется регулировать предложение кредитных ресурсов с помощью налоговой политики. По словам

А. Смита, государство должно выполнить три задачи:

- защита общества от насилия и вторжений со стороны других независимых обществ;

- защита любого члена сообщества от несправедливости и притеснения со стороны других членов, насколько это возможно, или установление хорошего юридического управления;

- создание и поддержание определенных государственных агентств и учреждений может не соответствовать интересам отдельных лиц или небольших групп, а также расходам, которые отдельные лица не могут нести [1].

Поэтому существуют разные взгляды на экономическую роль страны. Несмотря на все противоречия, различие в форме и доле государственного вмешательства в экономику прослеживается с уверенностью. Без государственного вмешательства современный рынок невозможен. Государственный надзор в рыночной экономике – это целенаправленное влияние государства на микро- и макропроцессы экономического развития с целью поддержания стабильности страны или изменения в социально необходимом направлении.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности – это деятельность государства в лице его органов, организованная правовыми актами различных уровней, осуществляемая совместно с обладателями экономических интересов, ориентированная на отношения в сфере предпринимательской деятельности, в целях предотвращения, изменения или прекращения экономического положения отдельных видов или, наоборот, поддерживаемая в соответствующем государстве через систему фондов.

Малое и среднее предпринимательство играет важную роль в процессах формирования и развития стабильной рыночной экономики. На малый бизнес возложено решение таких важнейших социально-экономических задач, как создание рабочих мест, повышение качества выпускаемой продукции, что в конечном итоге приводит к снижению уровня безработицы, повышению качества жизни населения. На сегодняшний день малый бизнес представлен практически во всех отраслях экономики. Для большинства малых и средних пред-

приятий предпочтительной сферой деятельности продолжает оставаться сектор торговли и сферы услуг. Это объясняется относительно меньшей потребностью в финансовых, трудовых и других ресурсах и более быстрой отдачей вложенных средств, что очень привлекательно для малого бизнеса. Эффективная организация государственного регулирования предпринимательской деятельности способствует созданию социальной и политической стабильности, обеспечению замещения импортной продукции, услуг, производства инновационных товаров и в целом является важным инструментом оптимизации структуры экономики. Необходимо гармонизировать нормативно-правовые акты по поддержке малого бизнеса с законодательством по налогам и сборам РФ. Эту идею сейчас активно обсуждают в деловых кругах с целью дать рекомендации по выходу с законодательной инициативой соответствующим субъектам. Таким образом, при исследовании вопросов налогообложения предприятий малого бизнеса в Российской Федерации были изучены особенности финансов предприятий различных видов деятельности и форм собственности. Очевидно, что для малых предприятий прибыль, или чистый доход, который остается в распоряжении, является практически единственным ресурсом прироста капитала и развития производства, оборота.

Поэтому важнейшим условием развития малого и среднего бизнеса является оптимальная налоговая нагрузка со стороны государства. Налоговая система Российской Федерации организована таким образом, чтобы, с одной стороны, обеспечить наполнение бюджета, а с другой – дать возможность для развития не только крупного, но и малого и среднего бизнеса. Это доказывает наличие нескольких режимов налогообложения, разработанных специально для малых предприятий РФ.

Важное место в развитии малых предприятий занимает взаимодействие с органами государственной власти и ведомствами. В основном это выражается в поддержке государства. От его эффективности напрямую зависит формирование предпринимательства на территории, что в свою очередь влияет на социально-экономическую ситуацию региона и страны. Если задачи выполняются одновременно в соответствии с принципом мультипли-

кативного эффекта, то национальная политика может считаться эффективной и действенной.

Во-первых, необходимо определить понятия «эффективность» и «результативность». Эффективность – это взаимосвязь между целями, поставленными в плановом документе, и достигнутыми результатами, а также оценка того, все ли результаты соответствуют поставленным целям и в какой степени. Результативность – это отношение результата к стоимости или отношению произведенных товаров к ресурсам, затраченным на их получение.

В нашем случае государственная поддержка малого бизнеса предполагает комплекс мероприятий, направленных на развитие и поддержку малого бизнеса. Соответственно оценка государственной поддержки малого бизнеса должна учитывать и результативность, и эффективность программ. В настоящее время авторы выделяют разные аспекты оценки государственной политики. По мнению Майорова И.Г., к основным показателям оценки государственной деятельности в отношении малого бизнеса можно отнести: – доля среднесписочной численности работников, занятых на микро-, малых и средних предприятиях и у индивидуальных предпринимателей, в общей численности занятого населения; – количество субъектов МСП в расчете на 1 тыс. человек населения Российской Федерации; – количество вновь созданных рабочих мест в секторе МСП при реализации подпрограммы; – количество субъектов МСП, получивших государственную поддержку; – объем выданных гарантий и поручительств по кредитам (гарантиям) субъектам малого и среднего предпринимательства и поручительств по программе стимулирования кредитования субъектов малого и среднего предпринимательства; – оборот субъектов малого и среднего предпринимательства в постоянных ценах по отношению к показателю предыдущего года; – оборот в расчете на одного работника субъекта малого и среднего предпринимательства в постоянных ценах по отношению к показателю предыдущего года.

На сегодняшний день единого подхода к оценке эффективности государственного регулирования малого бизнеса не существует. Поэтому необходимо создать комплексный подход к оценке государственного

регулирования малого бизнеса, который будет не только учитывать созданные со стороны государства программы для поддержки и развития малого бизнеса, но и учитывать вклад предпринимателей в экономику страны, то есть учитывать эффективность и результативность деятельности малого бизнеса и органов власти. Таким образом, малый бизнес имеет множество определений и каждым автором интерпретируется по-своему.

Основные аспекты, которые характеризуют малый бизнес в Российской Федерации, представлены в Федеральном законе от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Также стоит выделить, что для развития и поддержки малого предпринимательства были созданы бизнес-инкубаторы и «Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства» (Корпорация МСП). Стоит отметить, что приказом Минэкономразвития России от 28.12.2015 г. № 993 были утверждены основные положения «Стратегии развития Национальной гарантийной системы поддержки малого и среднего предпринимательства на период до 2020 года». Главным недостатком данных методик является отсутствие комплексной оценки государственной поддержки малого бизнеса, для этого необходимо создать методику, в которой будут предложены критерии, актуальные на сегодняшний день.

#### **Примечания:**

1. Искусство возможного // Российская газета. – 2016. – 8 февраля.
2. Колесникова Л.А. Малое предпринимательство и малый бизнес в современном государстве. – М., 2010. – С. 87.
3. Недосекин С. Развитие малого предпринимательства и экономический рост // Предпринимательство. – 2007. – № 1. – С. 98.

**УДК 346.7(045)**

### **ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СОСТОЯНИЕ, НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ**

**Гайрбекова Р.С.,**  
канд. экон. наук, доцент  
кафедры государственного

и муниципального управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Магомедова З.М.,**  
магистрант 3 курса факультета  
государственного управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** В данной статье авторы рассмотрели особенности развития малого предпринимательства. На основе статистических данных было произведена оценка состояния развития малого предпринимательства в цифрах, а также на основе анализа данных за последние 10 лет определены лидирующие направления предпринимательской деятельности на территории Российской Федерации. Авторами определена значимость малого бизнеса в формировании сферы информационных технологий, являющейся наиболее активно развивающимся сегментом современной мировой экономики. Также авторы выделили большую роль организации малого и среднего бизнеса в продуцировании и внедрении инноваций. В рамках исследования политики поддержки малого бизнеса в регионе рассматривается, какие направления и комплекс мер государственной поддержки действуют в регионе при оказании поддержки малому бизнесу.

**Ключевые слова:** малое предпринимательство, кредитование субъектов малого предпринимательства, инновационные технологии, государственная поддержка, деловая активность.

#### STATE SUPPORT OF SMALL BUSINESS IN THE RUSSIAN FEDERATION: STATE, DEVELOPMENT DIRECTIONS

**Gayrbekova R.S.,**  
Ph.D., Associate Professor department  
of state and municipal administration  
The Chechen State University

**Magomedova Z.M.,**  
3rd year undergraduate student  
of the faculty of public administration  
The Chechen State University

**Abstract.** In this article, the authors examined the features of the development of small business. On the basis of statistical data, the state of development of small business was assessed in numbers, and also based on the analysis of data over the past 10 years, the leading

directions of business activity in the territory of the Russian Federation were determined. The authors determined the importance of small business in the formation of the information technology sphere, which is the most actively developing segment of the modern world economy. The authors also highlighted the great role of small and medium-sized businesses in the production and implementation of innovations. As part of the study of the policy of supporting small business in the region, it is considered what directions and a set of measures of state support are operating in the region when providing support to small business.

**Keywords:** small business, lending to small businesses, innovative technologies, state support, business activity.

Малое предпринимательство является значимым звеном экономического роста. Его уровень развития определяет уровень повышения экономики и то, насколько социально стабильным будет регион. Также оно является ключевым основанием устойчивости экономики региона к различным циклическим и/или общемировым кризисам. Малый бизнес выступает в качестве стратегического ресурсного объекта в развитии региональной территории и, следовательно, всего государства в целом.

Малое и среднее предпринимательство – это деятельность субъектов рыночной экономики, заключающаяся в продаже своей продукции для получения прибыли. Деятельность малого и среднего предпринимательства осуществляется в соответствии с определенными критериями, установленными государством [3]. Как и в любом институте экономики, в сфере малого и среднего предпринимательства имеются проблемы. До сих пор не разрешенные вопросы малого бизнеса остаются столь актуальными, что многие исследователи данной сферы отмечают, что все проблемы малого бизнеса определены оригинальностью (особенностью) российских хозяйственных отношений.

Главной задачей реализации предпринимательской деятельности является как умение производить товар или оказывать различные услуги, так и понимание того, имеется ли спрос на них. Из этого следует, что предпринимательство всегда представляет собой определенный риск. Данный вид

деятельности считается универсальным, поскольку осуществляется в различных сферах. Таких как:

- промышленная сфера;
- научная сфера;
- потребительская сфера;
- информационная сфера;
- сервисная сфера и т.д.

В соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики (Росстата), в России по состоянию на 01.01.2018 года зарегистрировано более 5,6 млн. субъектов малого и среднего предпринимательства (бизнеса). На предприятиях малого и среднего бизнеса в стране осуществляют свою трудовую деятельность порядка 25% всех работников, занятых в экономике, именно на них приходится около 25% от общего объема оборота продукции и услуг, которые производятся рядом предприятий страны. 62,8% субъектов малого и среднего предпринимательства представлены именно категорией «индивидуальные предприниматели», 37,2% – это юридические лица, из которых 32,7% – это микропредприятия, 4,2% – малые предприятия и 0,3% – средние предприятия. Определено, что торговля представляет собой основной вид деятельности (около 40%), вторая важная сфера – предоставление и оказание услуг составляет около 35% [3].

Малый бизнес в обществах с развитой экономикой занимает прочные позиции в торговле, строительстве, сфере деловых услуг. Этот сегмент бизнеса не только решает целый ряд социальных задач, таких, как создание рабочих мест, повышение уровня конкуренции, участие в формировании бюджетов всех уровней. Малый бизнес обеспечивает производство тех товаров и предоставление услуг, которые рентабельны для него в большей степени, чем для крупного бизнеса, и в то же время необходимы для других секторов бизнеса. Значительная часть индустриальных и информационных инноваций разрабатывается и внедряется организациями малого бизнеса. Около половины внедренных изобретений были произведены собственниками малых предприятий. Малое предпринимательство проникает в новые отрасли производства. Сфера информационных технологий, являющаяся наиболее активно развивающимся сегментом современной мировой экономики, в значительной степени формируется

именно малым бизнесом.

Развитый сектор малого и среднего бизнеса выступает защитным механизмом против социально-политических потрясений. Он обеспечивает самозанятость собственникам такого бизнеса и создает рабочие места для наемных работников. При этом для рабочих мест в данном секторе характерна высокая гибкость: возможность работы на дому, неполной занятости и так далее. Эти рабочие места дают возможности для трудоустройства представителей таких групп, как женщины с маленькими детьми, люди с особыми физическими потребностями.

Одной из самых существенных черт предпринимательства является его рисковый характер, что декларировано при определении сущности предпринимательской деятельности и в Гражданском кодексе РФ. Для снижения риска и поддержки малого предпринимательства на территории региона применяются различные инструменты политики поддержки малого предпринимательства.

Информационная поддержка субъектов малого предпринимательства направлена на содействие в предоставлении информации в области потребности потребителей в том или ином товаре, а также потребности в необходимом количестве организаций в регионе по различным уровням производства и оказания услуг. Кроме того, в рамках информационной поддержки на региональном уровне сообщается информация об успехах предпринимателей, создавших свое дело на благо региона, систематически освещаются телевидением вопросы поддержки малого бизнеса, открываются информационные сайты, а также семинары для предпринимателей с приглашением специалистов областных контролирующих организаций. Организовываются в рамках поддержки малого бизнеса мероприятия по продвижению товара, региональные и областные выставки.

Немаловажное значение для развития малого бизнеса имеет консультационная поддержка. В рамках консультационной поддержки осуществляется общественная экспертиза правовых документов, принимаемых на региональном уровне и касающихся деятельности предпринимателей.

В рамках описания алгоритма анализа оценки политики поддержки малого бизнеса в регионе рассматривается, какие направления и комплекс мер государственной поддержки действуют в регионе при оказании



поддержки малому бизнесу; какая создана инфраструктура и какие услуги оказывают учреждения поддержки малого бизнеса.

Горизонтальный и вертикальный анализы взаимно дополняют друг друга, и на их основе строится сравнительный аналитический баланс. Все показатели такого баланса можно разбить на три группы:

1) показатели структуры основаны на вертикальном анализе. Анализ структуры населения. В процессе использования этой системы анализа рассчитывается удельный вес населения работающих в малом бизнесе в итоговой сумме работающего населения во всех организациях и предприятиях города;

2) показатели темпа роста основаны на горизонтальном анализе. Базируется на изучении динамики доходов малых предприятий во времени. В процессе использования этой системы анализа рассчитываются темпы роста отдельных показателей доходов за ряд периодов (темпы роста). Различают цепные и базисные темпы роста;

3) коэффициентный анализ. Базируется на соотношении различных показателей между собой. В рамках этого вида анализа оценивается состояние малого бизнеса, его доходы и результаты деятельности, а также показатели внешней экономической деятельности.

Анализ развития малого бизнеса в сравнении с одним из городов региона является важным направлением оценки эффективности реализации политики в регионе. В основном выбираются города, схожие по многим параметрам.

Сущность региональной политики поддержки малого предпринимательства заключается в обеспечении поддержки малого бизнеса и благоприятного климата в регионе для его развития. Региональная политика отдельных субъектов федерации согласовывается с основной концептуальной политикой, проводимой на федеральном уровне.

Организации малого и среднего бизнеса играют большую роль в продуцировании и внедрении инноваций. Значительная часть индустриальных и информационных инноваций разрабатывается и внедряется организациями малого бизнеса. Малое предпринимательство в условиях современного информационного общества активно проникает в новые отрасли производства. Сфера информационных технологий, являющаяся

наиболее активно развивающимся сегментом современной мировой экономики, в значительной степени формируется именно малым бизнесом.

Государство исполняет роль регулятора в сфере инновационной деятельности, осуществляя нормативно-правовое, экономическое, финансовое и организационное регулирование. К тому же на государство возложена и высшая форма регулятивной деятельности, представляющая собой выработку инновационной политики, ее проведение и управление ее внутренними процессами. В инновационную политику закладываются основные направления развития, наиболее актуальные на данный момент времени в конкретном регионе. Государство, в свою очередь, обязуется создать экономические, правовые, организационные и иные условия, необходимые для осуществления инновационной деятельности. Инновационная политика является составной частью социально-экономической политики государства, которая представляет собой систему целей и инструментов, с помощью которых эти цели достигаются. Реализация инновационной политики позволяет увеличить благосостояние страны и объем ВВП за счет роста производства. Инновационная деятельность способствует созданию конкурентоспособной продукции и реализации ее на мировых рынках.

Малые предприятия играют важную роль в коммерциализации инновационных технологий. Зачастую такие предприятия возникают на базе высших учебных заведений, научно-исследовательских институтов и крупных предприятий в промышленной сфере. Количество подобных предприятий в Самарской области составляет порядка 500. При этом 90% этих предприятий сосредоточено в Самаре и Тольятти. Из этих предприятий 75% существуют на рынке больше 5 лет, 15% в возрасте 2-3 лет, 6% – до года и 4% – в возрасте от 1 до 2 лет. Подобное распределение предприятий обусловлено тенденциями в развитии современной экономики. Большую часть составляют более «взрослые», состоявшиеся предприятия, которые смогли пережить кризис 1998 года. Это более опытные предприятия, которые выжили благодаря своему умению работать в условиях изменяющегося рынка. Вновь созданные предприятия, появляющиеся в регионе, в боль-

шинстве своем ведут работу в отраслях, связанных с импортозамещением. Среди этих предприятий разделение по организационно-правовой структуре распределяется следующим образом: 78% – общества с ограниченной ответственностью, 16% – непубличные акционерные общества, 6% – государственные предприятия, работающие на территории высших учебных заведений. Все эти предприятия работают в разных сферах, но 95% из них занимают сразу несколько сфер деятельности, то есть не менее двух [4].

Развитие малого и среднего предпринимательства имеет большое значение как для развития экономики, так и для социальной сферы. Оно выполняет ряд важных функций: производство товаров и услуг в условиях динамично меняющегося спроса, решение проблемы занятости, в том числе путем самозанятости, ускорение темпов научно-технического прогресса.

Организации малого и среднего бизнеса играют большую роль в продуцировании и внедрении инноваций. Значительная часть индустриальных и информационных инноваций разрабатывается и внедряется организациями малого бизнеса. Малое предпринимательство в условиях информационного общества активно проникает в новые отрасли производства. Сфера информационных технологий, являющаяся наиболее активно развивающимся сегментом современной мировой экономики, в значительной степени формируется именно малым бизнесом.

В России сформирована, в том числе законодательно, система форм и методов поддержки малого и среднего бизнеса. Основные формы поддержки МСП можно отнести к следующим группам: оказание финансовой, юридической, информационной, консультационной, поддержки.

Институциональная основа государственной поддержки малого предпринимательства играет важную роль в его развитии. От правильно сформированной институциональной основы государственной поддержки зависит качество осуществляемой деятельности в сфере малого предпринимательства, а также положительное или отрицательное влияние данной деятельности на экономику государства.

Для успешного функционирования малого предпринимательства правительства

различных стран разрабатывают государственную политику поддержки и развития малого предпринимательства, а также создают условия для реализации данной политики посредством разработки и реализации государственных программ.

Важнейшими направлениями поддержки малого предпринимательства являются:

- материально-техническая поддержка: лизинг оборудования, возможность покупки или аренды помещения;

- финансовая поддержка: наличие источников капитала;

- консультативная поддержка: оказание специализированных услуг по вопросам создания и страхования, маркетинга и налогообложения, ведения финансовой отчетности и т.д.;

- информационная поддержка: создание условий использования информационных сетей, базы данных и т.д.

Меры государственной поддержки нацелены на стимулирование экономического роста и устойчивого развития малого предпринимательства. Данные меры носят различный характер: правовой, социальный, экономический, политический, информационно-консультационный.

Поддержка МСП в Самарской области и Самаре осуществляется в соответствии с целевыми программами. Для программно-целевого подхода характерна в целом более высокая эффективность, поскольку он предполагает продуманную систему мер, направленную на достижение единой цели. Программный подход предполагает выявление слабых мест и проблем той сферы, на развитие которой направлена программа.

Для Самары наиболее актуальными мерами поддержки МСП в настоящее время являются следующие: формирование единой инфраструктуры поддержки, в рамках которой предприниматели малого и среднего бизнеса могли бы получить наиболее востребованные виды помощи. К таким видам помощи относятся финансовая в форме кредитов на приемлемых условиях; консультационная, включая бухгалтерскую и юридическую; повышение профессиональной квалификации сотрудников МСП на льготных условиях.

Для малого и среднего бизнеса харак-

терна высокая деловая активность, которая формирует среду и дух предпринимательства. Бизнес – это не только ресурсы, его эффективность определяется также моделями поведения и психологическими установками предпринимателей. Эти модели и установки рождаются в наиболее активном сегменте бизнеса – малом предпринимательстве. Чрезвычайно важно, что люди, начавшие собственное дело, являются носителями идеи свободы. Без свободы их экономический успех и благосостояние невозможны. Можно уверенно утверждать, что предприниматели малого бизнеса составляют значительную часть социальной базы демократии.

Таким образом, малый бизнес важен для экономики и социальной сферы. В то же время малый и средний бизнес не обладает устойчивостью, которая характерна для крупного бизнеса. У малого и среднего предпринимательства недостаточны возможности для диверсификации товаров и услуг, что является надежной подстраховкой на случай кризисных явлений в отдельных секторах экономики. Малый бизнес не располагает большими активами для использования в качестве залога при получении кредитных ресурсов. Достаточно часто малые предприниматели располагают лишь перспективной идеей и нуждаются для ее реализации в различных ресурсах: финансах, налоговых льготах, консалтинге, защите со стороны закона. В силу этого для малого бизнеса чрезвычайно важна поддержка со стороны органов публичной власти как на государственном, так и на муниципальном уровнях. Создание стимулирующих условий для малого бизнеса является задачей власти. Зарубежный опыт убедительно демонстрирует, что особенно велика роль поддержки малого бизнеса со стороны органов государственной власти и местного самоуправления в переходных условиях, когда экономика нуждается в структурной перестройке и значительном росте производительности труда.

#### **Примечания:**

1. Кошелева Т.Н. Сущность и значение малого предпринимательства // Terra Human: научно-теоретический журнал. – СПб., 2016. – № 3. – 196 с.

2. Лупина Т.А. Малые предприятия, большая роль // Российское предпринимательство. – М., 2015. – 250 с.

3. Нурмухаметов А.В. Значение малого и среднего бизнеса в экономике стран // Актуальные вопросы экономических наук: Материалы III международной научной конференции. – URL: <http://www.moluch.ru/conf/econ/archive/95/5778/> (дата обращения: 27.08.2020).

4. Петраков М.А., Глебов С.Н. Место и роль субъектов малого и среднего бизнеса в экономике России // Российское предпринимательство. – М., 2016. – № 9. – С. 63–68.

5. Шишин С.В. Малое предпринимательство: сущность, место и роль в национальной экономике. – М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2016. – 159 с.

**УДК 332.146:330.322(575.2)(043.3)**

## **СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ**

**Гайрбекова Р.С.,**

*канд. экон. наук, доцент  
кафедры государственного  
и муниципального управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

**Минциев И.А.,**

*магистрант 2 курса факультета  
государственного управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** В данной статье рассмотрена структура социальной деятельности как совокупность действий, осуществляемых государственными органами, имеющих социальную значимость и направленных на достижение социального эффекта, а также удовлетворение нужд и потребностей населения. Авторами исследованы основные элементы социальной деятельности, такие как: субъект, объект, предмет, результат. На основе анализа социологических концепций исследованы основные понятия социальной эффективности, которым необходимо уделить особое внимание, – это уровень жизни, прожиточный минимум, качество жизни, МРОТ (минимальный размер месячной оплаты труда), а также уровень грамотного развития населения.

**Ключевые слова:** социальная деятельность, социальная поддержка населения, социальное действие, социальный эффект, развитие социальной сферы, социальная эффективность.

## **STRUCTURE OF SOCIAL ACTIVITY AND SOCIAL EFFICIENCY**

**Gayrbekova R.S.,**

*Ph.D., Associate Professor department  
of state and municipal administration*

*The Chechen State University*

**Mintsiyev I.A.,**

*2-year undergraduate of the faculty*

*of public administration*

*The Chechen State University*

**Abstract.** *This article examines the structure of social activity as a set of actions carried out by state bodies that have social significance and are aimed at achieving a social effect, as well as meeting the needs and requirements of the population. The authors investigated the main elements of social activity, such as: subject, object, object, result. Based on the analysis of sociological concepts, the basic concepts of social efficiency have been investigated, which need to be given special attention – these are the standard of living, the subsistence minimum, the quality of life, the minimum wage (minimum monthly wage), as well as the level of literate development of the population.*

**Keywords:** *social activity, social support, social action, social effect, development of the social sphere, social efficiency.*

Социальная защита всегда была важным аспектом в развитии и поддержке общества, поэтому актуальность данной темы заключается в том, что основой хорошего социально-психического состояния населения страны и его финансового благосостояния, является качественная система социальной защиты населения, и её усовершенствование – это одно из основных направлений политики государства. Правильно построенная и максимально эффективно реализованная политика социальной поддержки благоприятно отразится на экономической и социальной составляющей государства. С этой целью необходимо провести анализ структуры социальной деятельности и социальной эффективности.

Непосредственно в государственном управлении под социальной деятельностью стоит понимать комплекс мер или же совокупность действий, осуществляемых государственными органами, имеющих социальную значимость и направленных на достижение социального эффекта, а также удовлетворение нужд и потребностей населения. Согласно Конституции Российской Федерации (ст. 7), Российская Федерация считается социальным государством. Под социальным принято понимать государство, главной задачей которого является дости-

жение такого общественного прогресса, который основывается на закреплённых правах принципах социального равенства, всеобщей солидарности и взаимной ответственности [1]. Поэтому одним из способов проявления социальной деятельности государства в Российской Федерации является социальная защита населения. Основная суть социальной поддержки населения разъясняется в ФЗ от 17.07.1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» (ред. 01.01.2018). Под социальной защитой стоит понимать систему мер, принимаемых государством и направленных на защиту прав человека и удовлетворение потребностей населения. Объектами социальной защиты являются определенные категории граждан, такие как: пенсионеры, безработные, инвалиды, ветераны ВОВ, дети-сироты, чернобыльцы, семьи погибших военных, многодетные семьи, матери-одиночки, малоимущие, ветераны труда [2]. Среди мер, принимаемых государством в сфере социальной защиты, можно выделить установление минимального размера месячной оплаты труда (МРОТ), который устанавливается федеральным законом для обеспечения населения минимумом заработной платы, необходимым для проживания. По состоянию на 2020 год МРОТ составляет 12130 рублей. Таким образом, МРОТ увеличился на 7,5% в сравнении с 2019 годом, когда составлял 11280 рублей.

Контроль за реализацией социальной защиты населения в Российской Федерации лежит на Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации и осуществляется прежде всего государственными внебюджетными органами, такими как:

- Пенсионный фонд Российской Федерации;
- Фонд социального страхования Российской Федерации;
- Фонд обязательного медицинского страхования.

Структура социальной деятельности включает в себя также и бюджетную структуру, которая разделена на три уровня: федеральный государственный бюджет; региональные бюджеты субъектов Российской Федерации, число которых на 2020 год составляет 85; местные бюджеты, которые в свою очередь делятся на: городские, районные, поселковые, сельские (их количество превышает 29 тыс.).

Сама структура социальной деятельности состоит из множества факторов и может быть интерпретирована по-разному, в силу различных вариантов толкования понятия «деятельность». Самая распространённая структура любой деятельности включает в себя субъект деятельности и собственно объект этой самой деятельности, но в некоторых случаях в качестве объекта может выступать и предмет [6]. Говоря о структуре социальной деятельности государства в более развернутом виде, помимо субъекта и объекта, или же предмета, оно (государство) включает в себя также и другие элементы, такие как: действие, средство, цель и результат. Все эти понятия, элементы структуры имеют большую значимость в вопросе реализации социальных обязанностей государства перед населением, поэтому возникает необходимость всестороннего изучения каждой составляющей изучаемой системы для более эффективного анализа структуры социальной деятельности. Все элементы структуры взаимосвязаны между собой, поэтому необходимо уделить особое внимание реализации каждого из них.

В качестве субъекта в данной системе выступает как отдельный человек – индивид, так и группа людей, объединенных на основе определенных признаков и общих целей, или же само общество в целом. Также стоит уточнить, что субъектом этих связей является не только население, но также и государственные органы, которые и определяют направленность действий и вектор развития общества. Объектом или же предметом действий в этой структуре выступают непосредственно сами общественные связи, а также направленность действий и деятельность субъекта. Направленность действий напрямую зависит от того, что выгодно всем субъектам или же большинству из них, и от деятельности, осуществляемой для достижения приемлемого результата, который является удовлетворительным для всех. Но стоит понимать, что объект и предмет могут не совпадать, так как объект – это понятие в целом о каком-либо явлении, а предмет – это более узкое понятие, которое рассматривается через некую призму, под определенным углом и в определенных условиях, но всё же остается частью объекта, хоть и является более конкретным и детализированным и имеет ограниченные рамки, за пределы которых ни в

каком случае предмет исследования выходящий не может.

Понятия *субъект* и *объект* довольно часто используются в научной литературе, поэтому их значения имеют множество подробных разъяснений, определений и формулировок. Также немало внимания уделяется и понятию *предмет* в данном контексте, который, в свою очередь, является частью объекта и не выходит за его рамки [9]. Все эти термины довольно непонятны, хоть на первый взгляд и кажутся простыми. При своем простом и распространенном значении, которое не нуждается в пояснении в большинстве случаев, они имеют крайне сложное и неоднозначное определение при дальнейшем изучении. Поэтому, чтобы хорошо разобраться в данном вопросе, необходимо всесторонне изучить каждый элемент, прибегая к различным источникам, даже если они не являются авторитетными, имеют сомнительную достоверность и полностью не раскрывают вопрос. Имеются в виду спорные теории и определения, которые нельзя назвать стопроцентно правдивыми и точными. Хотя в нынешних реалиях нельзя что-либо гарантировать на сто процентов, поэтому и такие мнения имеют место быть в подобной системе [8]. Разбирая структуру социальной деятельности, рассматривая фундаментальные понятия в данной сфере в таком контексте и подобной структуре, отмечаем значение не только основных его элементов, заключающихся в понятиях субъект и объект (предмет), но и такой составляющей, как *действие*, так как любая деятельность осуществляется через действие.

«Действие – это есть высшая точка в процессе изменения предмета, который вытекает в конечный результат на основе определенной цели» [7]. Но эта точка зрения не совсем подходит под описание структуры социальной деятельности, рассматриваемой в данном исследовании, поэтому предпочтительнее будет дать следующее определение понятию «действие» в подобной структуре: действие – это акт, который позволяет решить определенную задачу и в итоге способствует достижению конечной цели. В таком контексте роль элемента в структуре становится более понятной, а значение понятия намного прозрачнее и менее двусмысленно. Достижение конечной цели является решением возни-

кающих задач, а действие в данном случае является необходимым элементом и выступает в качестве решения системы. Поэтому социальное действие полностью отражает всю эту концепцию, что в свою очередь позволяет решать поставленные цели и задачи, достигая в конечном итоге ожидаемого результата. Иными словами, социальное действие есть переход от начальных целей и задач к конечному результату социальной деятельности [10]. Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сказать, что становится очевидной роль такого элемента социальной структуры, как социальное действие. Поэтому данный элемент очень важен в структуре социальной деятельности, так как является системообразующим и основополагающим.

Стоит отметить, что действительная структура социальной деятельности образуется на основе реальных действий, а именно социальных действий. Но для того чтобы совершать социальные действия, направленные, в свою очередь, на развитие социальной сферы, необходимо создать такую среду, где обществу присуще социальное единство. Чтобы достичь социального единства, люди должны быть объединены общими целями и иметь общие ценности [5]. Лишь имея одинаковые или схожие ценности, люди смогут достичь взаимопонимания. Поэтому социальное действие иногда рассматривается как некий инструмент, который позволяет направлять поведение общества в необходимое русло, при этом не создавая угрозы ценностям участникам отношений. Дабы создать необходимые условия для развития общественной сферы деятельности, субъект прибегает к различным средствам, которые позволяют преодолевать возникающие на пути препятствия. Средство в данном контексте выступает в роли элемента структуры социальной деятельности, что подразумевает его использование в решении различных вопросов и для реализации управленческих решений в сфере социального воздействия. В данном случае в качестве средств выступают не только материальные ресурсы, но также различные методики, навыки, знания [3]. Понятие *средство* довольно широкое, поэтому сюда можно включить все то, что можно использовать для достижения поставленных целей. Иными словами, средство – это то, при помощи чего, собственно,

и совершаются социальные действия по достижению намеченного результата деятельности. Кадровый потенциал, финансовые средства, средства передвижения, средства передачи информации, научные знания, результаты исследований, различные инструменты и тому подобное – это все и является таким элементом социальной структуры деятельности, как средство. Исходя из всего этого, можно сказать, что средство – это то, при помощи чего достигается результат, некий инструмент, необходимый для его достижения [4].

Все эти рассмотренные элементы структуры социальной деятельности сводятся к последнему из них, а именно к такому элементу, как результат. Результат – это то, к чему сводится любое действие, любой план, цель, задача или деятельность. Понятие *результат* не требует долгих разъяснений, так как это то, ради чего совершается любое действие, некий желаемый исход. Результат есть разница между желаемым исходом и реальным отражением действительности. Иными словами, результат – это последствия всех действий или событий, которые отражаются в изменении среды и могут быть выражены качественно или количественно. Таким образом, структура социальной деятельности является цельным механизмом взаимосвязанных элементов, которые направлены на изменение положения социальной среды в лучшую сторону. Достижение положительного результата является целью любой деятельности, а чтобы его достичь, нужно задействовать каждый элемент структуры. Также для достижения желаемого результата необходимы качественные исполнители, которые смогут выработать максимально эффективные управленческие решения [11].

Немаловажным элементом, связанным со структурой социальной деятельности, является *социальная эффективность*. Данный элемент не входит в саму структуру, но отражает всю её суть. Поэтому, переходя к вопросу социальной эффективности, на основе вышеизложенного можно определить, что социальная эффективность есть результат деятельности государства в социальной сфере. Иными словами, социальная эффективность – это некий показатель, отражающий уровень жизни в стране, степень довольства населения и качества их жизни. А складывается он на основе

социального эффекта, что, в свою очередь, является определяющим фактором изменения уровня жизни населения и степенью удовлетворенности жителей этими самыми изменениями. Таким образом, социальная эффективность – это один из важнейших факторов в сфере социальной защиты и поддержки населения, уровень которого и определяет, как хорошо государственные органы справляются со своими обязанностями в социальной сфере деятельности.

В изучении социальной эффективности возникает масса проблем, основная его сложность заключается в разграничении между социальными результатами и экономическими. Несмотря на то, что понятие относительно разные, они всё же взаимосвязанные. Так, например, достижение положительного экономического результата всегда имеет и социальные последствия, т.е. достигается и *социальный эффект*. Касательно достижения социального эффекта: иногда он может выступать в качестве экономического, духовного или политического процесса. Иными словами, социальный эффект – это не что-то отдельное, конкретное, а, наоборот, процесс, связанный с остальными сферами деятельности государства. Поэтому социальный эффект затрагивает все сферы жизнедеятельности и имеет прямую или косвенную зависимость от действия в различных сферах. Таким образом, возникает необходимость учитывать данный элемент во всех процессах. Социальный эффект может выступать в материальном, моральном и даже духовном его проявлении. Неумелые управленческие действия в какой-либо сфере могут негативно сказаться на социальной сфере за счет достижения плохого социального эффекта. Поэтому важно тщательно анализировать все процессы, возникающие в обществе, чтобы вырабатывать эффективные управленческие решения, а также взаимодействовать с взаимозависимыми органами в различных сферах деятельности.

В экономическом плане определить эффективность довольно просто, так как она выражается в прибыли. Показатель экономической эффективности напрямую зависит от разницы между вложенными инвестициями и конечным доходом. Иными словами, количество чистой прибыли и определяет экономическую эффективность. Но, несмотря на то что экономическая эффективность

дает нам и социальную, вторую нельзя так просто определить. На государственном уровне эффективность определяется её политикой, а социальная и экономическая от неё зависимы. Поэтому социальная эффективность имеет свои виды и структуру. Так, к примеру, показатели социальной эффективности производства выражаются в объёме ВВП (валовой внутренний продукт) и ВНД (внутренняя норма доходности), зависят от их размера на душу населения и доли фонда потребления ВНД. Также социальная эффективность зависит от уровня и качества жизни населения, а также ИРЧ (индекс человеческого развития) [12].

В системе управления среди прочих элементов именно социальная эффективность является наиболее сложным элементом, который складывается на основе множества других элементов. Эффективность зависит от разницы целей и результата, затрат на его достижение, условий среды, устоявшихся норм и стандартов. Рассматривая основные понятия социальной эффективности, стоит выделить особое внимание таким показателям, как уровень жизни, прожиточный минимум, качество жизни, МРОТ, а также уровень грамотного развития населения. Уровень жизни определяет, насколько люди обеспечены материальными и духовными благами, а также степень удовлетворения их потребностей. Качество жизни – более сложное понятие и определяется прежде всего степенью потребления материальных благ. Иными словами, это более обширная оценка уровня жизни, которая имеет несколько показателей, таких как объективные показатели и субъективные. К объективным относятся материальные блага и обеспеченность жильем, питанием, образованием и социальными условиями. К субъективным показателям, как правило, относятся духовные и моральные блага, удовлетворение потребностей социального статуса, любви, уважения, а также своей работой. Прожиточный минимум определяет, какой ежемесячный доход является необходимым для существования, и позволяет выявить количество людей за чертой бедности. Если данный показатель слишком велик, то это говорит о низкой социальной эффективности и серьезных проблемах в социальной сфере.

За 2020 год социальную эффективность в России можно определить как

крайне неоднозначную, так как ВВП вырос на 1,7%, а численность населения за последние 2 года уменьшилась почти на 0,1%, с 146 880 тыс. человек в 2018 году до 146 748 тыс. человек в 2020 году. По официальным данным, уровень инфляции в июне 2020 года составил 0,22%, что на 0,05 меньше, чем в мае 2020 года, и на 0,18 больше, чем в июне 2019 года. При всем этом изменения инфляции с начала 2020 года по состоянию на август 2020 года составили 2,95%, а в годовом исчислении по сравнению с 2019 годом – 3,57%.

На основе изложенных данных становится очевидным, что для достижения высокой социальной эффективности нужно дорабатывать структуру социальной деятельности, а также уделять больше внимания каждому из её элементов при его реализации. Помимо этого, необходимо провести тщательный анализ в социальной среде, дабы выявить реальную картину, которая отражает степень социальной эффективности. Иными словами, необходимо выявить действительное количество людей, находящихся за чертой бедности, а также проанализировать те блага, которые находятся в состоянии дефицита, и в итоге выработать особую программу, которая поможет максимально эффективно решить данные проблемы. Но даже тогда, выявив реальную картину, все недостатки и проблемы, при этом имея эффективный план по их решению, нельзя с точностью заявить, что ситуация кардинально поменяется. Причиной тому служит то, что для изменения положения в лучшую сторону недостаточно теорий. Чтобы реализовать задуманное, необходимы еще квалифицированные кадры, которые имеют достаточную компетенцию и смогут максимально эффективно воплотить это в жизнь.

#### Примечания:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (ред. от 21.07.2014).
2. О государственной социальной помощи: ФЗ от 17.07.1999 г. № 178-ФЗ (ред. 01.01.2018).
3. Атаманчук Г. Социальная эффективность государственного управления и ее виды // Власть. – 2016. – № 10.
4. Бережной Н.М. Человек и его потребности / под ред. В.Д. Диденко / СГУ сервиса. – М.: Форум, 2008. – 160 с.
5. Россия в цифрах. 2019: стат. сб. / Росстат. – М., 2019.
6. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2019: стат. сб. / Росстат. – М., 2019.
7. Беляевский И.К. Экономический эффект и экономическая эффективность торговли: статистические оценки и анализ развития: учеб.-метод. комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2015. – 44 с.
8. Социальная политика / Под ред. Н.А. Волгина, В.И.

Кушлина. – М.: РАГС, 2013. – 133 с.

9. Растворцева С.Н. Социально-экономическая эффективность регионального развития // Библиотека менеджера: серия статей / Отв. ред. С.Н. Растворцева. – М.: Экон-Информ, 2014. – 22 с.

10. Игнатов В.Г., Игнатова Т.В. Взаимодействие государства и бизнеса: экспертные оценки и посткризисное регулирование: научная статья. – Нальчик: КБНЦ РАН, 2013.

11. Климов Д.В. Экономические инструменты социального развития: учеб. пособие. – М.: ЭКСМО, 2017. – 43 с.

12. Колмакова Е.М. Роль инвестиционного проектирования в социально-экономическом развитии территории: научная статья // Вестник Челябинского государственного университета. – Челябинск, 2014.

13. Официальный сайт служб государственной социальной поддержки граждан. – URL: [http://www.socialnaya-podderzhka.ru/formy\\_socialnoj\\_podderzhki/](http://www.socialnaya-podderzhka.ru/formy_socialnoj_podderzhki/).

#### УДК 338

### ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭНЕРГОСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Дадаев Я.Э.,

старший преподаватель кафедры  
коммерции и маркетинга ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

*Аннотация.* Энергосбережение и энергоэффективность каждый год становятся все более актуальными. Основными причинами являются: дефицит и постоянное уменьшение природных ресурсов; постепенное увеличение потребления. Такая ситуация делает актуальным изучение вопроса развития энергосберегающих технологий. В статье исследовано использование мирового опыта управления энергосбережением. Сформулированы основные инструменты мировой практики в области энергосбережения. Определены основные приоритеты деятельности в сфере энергосбережения. Обосновано производство биогаза как одной из передовых технологий. Исследовано использование альтернативных источников энергии в развитых странах мира и доказана целесообразность внедрения новейших энергосберегающих технологий в нашей стране. Сделаны выводы о том, что применение энергосберегающих технологий в производстве сельскохозяйственной продукции будет способствовать повышению эффективности и конкурентоспособности производства сельскохозяйственной продукции.

*Ключевые слова:* энергосбережение, мировой опыт, экология, практика, эф-



фektivность.

## FOREIGN EXPERIENCE OF USING ENERGY-SAVING TECHNOLOGIES IN AGRICULTURE

*Dadaev Ya.E.,*

*Senior Lecturer of the department  
of commerce and marketing  
The Chechen State University*

**Abstract.** *Energy saving and energy efficiency are becoming more and more relevant every year. The main reasons are: shortage and constant reduction of natural resources; gradual increase in consumption. This situation makes it relevant to study the development of energy-saving technologies. The article explores the use of world experience in energy saving management. The main tools of the world practice in the field of energy saving are formulated. The main priorities of activities in the field of energy saving have been determined. The production of biogas is substantiated as one of the advanced technologies. The use of alternative energy sources in developed countries of the world has been studied and the expediency of introducing the latest energy-saving technologies in our country has been proved. It is concluded that the use of energy-saving technologies in the production of agricultural products will increase the efficiency and competitiveness of agricultural production.*

**Keywords:** *energy conservation, world experience, ecology, practice, efficiency.*

В современных условиях развития энергосберегающие технологии способствуют решению ряда вопросов, связанных с обеспечением устойчивости продовольственного обеспечения, сохранением окружающей среды и удовлетворением растущих энергетических проблем. К наиболее сложным проблемам анализа современных экономических механизмов энергосбережения (как для мировой, так и отечественной аграрной сферы) относится обеспечение комплексного подхода к сфере энергосбережения; анализ и оценка энергоэффективности ведущих аграрных отраслей; разработка рекомендаций по совершенствованию экономических структур и механизмов энергосбережения с учетом специфики сельскохозяйственного производства.

Основным вызовом мировых инновационно-технологических процессов является

развитие сельского хозяйства, направленного на наращивание объемов агропроизводства за счет использования энергосберегающих технологий. Сельское хозяйство нашей страны, несмотря на нестабильность инновационной активности, пытается интегрировать передовые научно-технические разработки и адаптировать их к собственному производству. Свидетельством этого являются новейшие технологии растениеводства, животноводства и энергосберегающие системы земледелия.

Цель статьи заключается в исследовании основных тенденций развития энергосберегающих технологий и рассмотрении перспектив их внедрения в аграрном секторе нашей страны.

Энергосбережение – деятельность, направленная на рациональное использование и экономное расходование первичной и преобразованной энергии и природных энергетических ресурсов в национальном хозяйстве и реализуемая с использованием технических, экономических и правовых методов.

Общеизвестно, что рост производства и потребления энергии неразрывно связано с прогрессом человеческого общества, которое на протяжении всей своей истории, а особенно в течение последнего столетия, постоянно ведет борьбу за увеличение своего энергетического богатства. В настоящее время уделяется большое внимание вопросам экономного использования энергоресурсов из-за резкого увеличения затрат на их добычу и производство, а также из-за высокой стоимости нефти и газа на мировом рынке.

Организационными мерами проблемы энергосбережения не решаются, ведь основной потенциал решения лежит в плоскости технологий – это технические мероприятия, которые можно рассматривать как второй этап программы энергосбережения. Этот этап предусматривает значительные капиталовложения как в энергосбережение, так и в усовершенствование энергетической техники и энергоэффективного оборудования. Удельные капиталовложения на создание 1 кВт установленной мощности в 3-4 раза больше, чем на 1 кВт сэкономленной, поэтому энергосбережение имеет более высокий приоритет по сравнению с модернизацией энергетики [2].

Анализ факторов и пределы изменения

пропорций между экономическим ростом и энергопотреблением подтверждают, что сейчас движущей силой энергосбережения в нашей стране становится переход к ресурсо- и энергосберегающему типу экономического роста.

Несмотря на расходы и стоимость энергоносителей, отечественную инфраструктуру, климатические и геологические условия и учитывая мировой уровень энергетических технологий, в нашей стране целесообразно масштабно развивать и внедрять современные технологии использования возобновляемых и нетрадиционных (альтернативных) источников энергии. Эти источники энергии безопасны для окружающей среды. Кроме того, их не нужно добывать, покупать и транспортировать, потому что они являются результатом действия солнечного излучения на физические, химические и биологические процессы, а из этого следует их практическая неисчерпаемость и возобновляемость. К возобновляемым источникам энергии относят энергию солнечного излучения, ветра, речных потоков, морских волн, энергию, аккумулированную в окружающей среде и биомассе.

Опыт передовых зарубежных стран в вопросах экономии энергии трудно заимствовать, потому что энергетика и сельское хозяйство у нас развивались по другим экономическим схемам, вследствие чего технологический уровень сельскохозяйственного производства значительно ниже мирового.

К энергосбережению относится комплекс мероприятий, направленных на повышение плодородия почв и урожайности сельскохозяйственных культур, обеспечение рационального использования энергетических ресурсов за счет сокращения их потерь, совершенствование организационно-экономических механизмов энергопотребления, применение энергосберегающих технологий и техники, возобновляемых и вторичных энергоресурсов.

Относительно растениеводства можно выделить следующие направления экономии и рационального использования топливно-энергетических ресурсов.

Разработка и внедрение системы мероприятий, обеспечивающих повышение плодородия почв и урожайности сельскохозяйственных культур. Данное направление включает подготовку и улучшение полей, мелиорацию, повышение плодородия почв,

внедрение высокоурожайных устойчивых сортов сельскохозяйственных культур, подготовку семян.

Совершенствование, разработка и внедрение энергосберегающих технологий производства продукции охватывает минимизацию обработки почвы, совмещение технологических процессов.

Совершенствование системы менеджмента путем разработки и внедрения организационно-технических и экономических мероприятий, обеспечивающих уменьшение потерь и экономию нефтепродуктов. Предусматривает оптимизацию структуры посевных площадей; оптимизацию структуры материально-технического совершенствования хранения, транспортировки, заправки и учета нефтепродуктов; улучшение системы стимулирования работников за экономию нефтепродуктов; улучшение организации перевозки грузов.

Разработка нормативно-технологической и методической документации на механизированные процессы и технические средства охватывает стандартизацию оценки топливно-энергетических затрат на технологии и технические средства; разработку нормативов расхода нефтепродуктов; разработку и внедрение методик оценки топливно-энергетических затрат в технологии производства сельскохозяйственной продукции.

Совершенствование и разработка новой энергосберегающей техники предполагает создание технических видов энергосбережения, а именно двигателей с меньшим удельным расходом топлива; внедрение мобильных энергетических средств, работающих на газе и с использованием альтернативных видов топлива.

Использование нетрадиционных источников энергии. Включает использование энергии солнца, ветра, тепла подземных источников, отходов сельскохозяйственного производства для получения биогаза. К этому направлению относятся также меры и проекты по замене нефтепродуктов другими видами топлива, которые изготавливаются на базе продукции растениеводства.

Во многих странах мира развивается направление получения энергии из биомассы, поскольку интенсивный рост рынка возобновляемых источников энергии имеет не только энергетический, но и экологиче-

ский аспект. Такое стратегическое направление использования энергии соответствует условиям устойчивого развития планеты и стабильного экономического существования общества. Для любой страны вопросы технологии производства и использования различных видов биотоплива (биодизельного топлива, биоэтанола, биогаза, твердого биотоплива и т.п.) приобретают важное экономическое значение.

Биоэнергетика – отрасль электроэнергетики, основанная на использовании биотоплива, которое создается на основе использования биомассы. К биомассе относят всю растительную и производимую животными субстанцию. При использовании биомассы в энергетических целях для производства тепла, электроэнергии и топлива различают энергетические растения и органические отходы.

Для эффективной поддержки производства биотоплива следующего поколения, которое производится из биомассы, необходимо четко регламентировать на законодательном уровне его характерные признаки. Биотопливо следующего поколения должно включать: биотопливо, полученное из целлюлозы, химической целлюлозы и лигнина; биотопливо, полученное из сахара и крахмала (отличное от этанола, полученного из крахмала зерновых культур); биотопливо, полученное из отходов, включая растительные, животные и пищевые остатки; эквивалент дизельного топлива, полученного из возобновляемых биомасс, включая растительное масло и животный жир; биогаз (включая газ, который образуется при переработке большого количества остатков, и газ, который используют для очистки сточной воды с помощью повторной переработки органических материалов и восстановительных биомасс); бутанол и другие спирты, образованные с помощью повторной переработки органических материалов из восстановительных биомасс; другое топливо, полученное из целлюлозных биомасс [5].

Ежегодно прирост биомассы в мире оценивается в 200 млрд. т (в пересчете на сухое вещество), что энергетически эквивалентно 80 млрд. т нефти. Один из источников биомассы – леса. При переработке деловой древесины 3-4 млрд. т составляют отходы, энергетический эквивалент которых составляет 1,1-1,2 млрд. т нефти. Доля и количество биомассы, используемой для

получения энергии, постоянно снижается, что можно объяснить сравнительно низкой теплотой сгорания биомассы вследствие высокого содержания в ней воды [1].

На сегодняшний день производство этанола является крупнейшим биотехнологическим бизнесом в мире. Программы по увеличению этанола в энергетическом балансе действуют в Евросоюзе, США, Бразилии и других странах. В мире примерно 10% спирта используется для изготовления спиртных напитков, еще 10% уходит на химическую и лакокрасочную промышленность, а остальные 80% используется как добавка к бензину.

Многими исследователями определен технически допустимый энергетический потенциал получения биоэтанола из энергетического сырья, выращенного при средней урожайности пригодных для этого культур. Для производства биоэтанола наиболее перспективными энергетическими культурами являются кукуруза, пшеница, сахарная свекла.

Рапсовое масло относится к основному сырью, используемому для производства биодизельного топлива. Производство рапса имеет самую высокую рентабельность среди зерновых и масличных культур – 53%, что способствует внедрению эффективных агротехнологий [5]. Альтернативой рапса для производства биотоплива в некоторых странах выступают свитчграсс и мискантус-гигантус.

Сегодня в нашей стране нет сформированного рынка производства биотоплива. Работают преимущественно небольшие установки по производству биотоплива для собственного потребления или экспериментальных исследований.

Многие европейские страны стремятся в ближайшие несколько лет увеличить долю возобновляемых источников энергии в общем энергетическом балансе до 20%, возлагая большие надежды на солнечную энергетику. Потенциал солнечной энергии является существенным для достижения амбициозных целей в противодействии изменению климата, поскольку эта энергия может вырабатываться там, где это необходимо, обеспечивая энергетическую независимость на местном, региональном и национальном уровнях. Использование потенциала солнечной энергии создаст тысячи новых рабочих мест. Солнечные тепловые и фотоэлек-

трические установки не производят загрязняющих газов и вредных выбросов. Солнце способно обеспечить устойчивость и надежность поставок и энергетическую независимость [4].

Интересным является опыт развитых стран по использованию ветровой энергии. В Швеции для сушки сена используют специальный аэродинамический теплогенератор, ротор которого приводится во вращение ветродвигателем. Энергия движения за счет гидравлического сопротивления с высоким коэффициентом полезного действия преобразуется в тепловую. Установка отличается простотой и имеет низкую стоимость.

В Великобритании используют энергию ветра для отопления теплиц. До 2/3 потенциала ветровой энергии приходится на отопительный период октябрь–март. Фермерами рассматриваются вопросы установки ветрогенераторов при реконструкции устаревших котельных установок.

В США подсчитали, что только одна энергия ветра может принести 1,2 млрд долларов прибыли фермерам и землевладельцам, а кроме того и 80 тыс. новых рабочих мест. Пользу от ветровой энергии фермеры могут получать всевозможными способами: производством собственной энергии, отдавая землю в аренду энергетическим компаниям или сами открывая подобные компании. Там, где дуют сильные ветры, компании устанавливают турбины, могут платить владельцам земельных участков от 2 до 5 тыс. долларов в год за каждую турбину. Одна турбина занимает всего лишь четверть акра, то есть примерно 6 соток земли; так, фермеры могут спокойно выращивать культуры, пасти скот, проводить свою обычную деятельность вблизи ветряных установок [1].

Применение концепции энергосбережения за рубежом в условиях развития мирового сельского хозяйства в нашей стране наиболее перспективно в таких сферах, как: внедрение новейших энергосберегающих технологий; внедрение «зеленых» тарифов на электроэнергию; внедрение новейших систем электронного учета электрической и тепловой энергии, газа, воды и т.д.; внедрение дифференцированного учета электроэнергии с «дневными» и «ночными» тарифами; внедрение новейших технических разработок с целью существенного уменьшения энергозатрат и оздоровления окру-

жающей среды [7].

Современное сельское хозяйство находится на пороге больших перемен, связанных с информатизацией земледелия. Роботизированная техника уже используется некоторыми фермерскими хозяйствами и крупными сельхозпредприятиями развитых стран, но в основном это крупные дорогостоящие тракторы и комбайны под управлением сложных автопилотов. В США начат стартап Rowbot, что предполагает использование сельскохозяйственного робота. Rowbot – это компактная, простая в эксплуатации машина, которая может решить множество проблем небольших фермерских хозяйств. Робот оснащен лидаром (лазерным радаром), который автоматически распознает стебли кукурузы и не дает машине выезжать из колеи и давить растения. Ориентируясь на сигналы GPS и показания лидара, Rowbot ездит между рядами кукурузы и опрыскивает растения удобрениями. Следовательно, использование энергосберегающих технологий является неотъемлемой частью дальнейшего развития сельскохозяйственных предприятий.

На сегодняшний день существует значительное количество альтернативных энергосберегающих технологий. Учитывая природно-климатические и экономические условия нашей страны и мировые тенденции развития биоэнергетики, в дальнейшем целесообразно внедрять в аграрном секторе производство биогаза, используя биомассу, солнечную и ветровую энергию.

Для обеспечения стабильного развития сельского хозяйства, укрепления экономической и технологической безопасности отрасли необходимо внедрение новых прогрессивных энергосберегающих технологий. Использование инноваций и технико-технологических разработок в аграрной отрасли позволит повысить ее результативность.

За счет наращивания использования энергосберегающих технологий ведения отечественного аграрного производства можно добиться увеличения объемов производства продукции, улучшения ее качества, снижения затрат ресурсов, что, в свою очередь, будет способствовать повышению эффективности и конкурентоспособности производства.

**Примечания:**

1. Коршунова Л.А., Кузьмина Н.Г., Кузьмина Е.В. Проблемы энергосбережения и энергоэффективности в России // Известия Томского политехнического университета. – 2013. – Т. 322. – № 6. – С. 22–25.

2. Байнева И.И. Использование энергосберегающих технологий в сельскохозяйственном производстве // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. – 2015. – № 1. – С. 27–31.

3. Братанова А.В., Ерин В.В. Механизмы государственных программ стимулирования энергосбережения в промышленности: перспективы применения зарубежного опыта в России // Вестник Екатеринбургского института. – 2012. – № 4. – С. 28–34.

4. Доля возобновляемых источников энергии в производстве // Статистический ежегодник мировой энергетики. – URL: <https://yearbook.enerdata.ru/renewables/renewable-in-electricity-production-share.html>.

5. Панцхава Е.С. Биоэнергетика в современном и будущем сельскохозяйственном производстве // Энергия: экономика, техника, экология. – 2018. – № 1. – С. 40–46.

УДК 339.138

## ТИПОГРАФИКА КАК ИНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГА

*Дадаев Я.Э.,  
старший преподаватель кафедры  
коммерции и маркетинга ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

*Судейманова Д.О.,  
студентка 4 курса Института  
экономики и финансов ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** Главной задачей статьи является рассмотрение типографики в самобытности и во взаимосвязи с маркетингом, а также определение места шрифта среди способов и методов продвижения товара. Под типографикой понимается набор правил, определяющих использование шрифтов и оформительских средств. Сделаны выводы о том, что при решении использования того или иного шрифта нужно руководствоваться вопросами, что и кого он должен представлять, для кого он предназначен, где он будет использован, какой смысл он должен передать; в условиях, когда текстовая информация выступает одним из главных каналов связи с аудиторией и каждый стремится выделиться из общей массы, предельно важно находить уникальные и свежие решения в оформлении текста и применении шрифтов. Для этого необходимо понимать грань между излишествами и нелинейностью.

**Ключевые слова:** реклама, типографика, шрифт, маркетинг.

## PRINTING HOUSE AS A MARKETING TOOL

*Dadaev Ya.E.,  
Senior Lecturer of the department  
of commerce and marketing  
The Chechen State University*

*Suleymanova D.O.,  
4th year student of the Institute  
of Economics and Finance  
The Chechen State University*

**Abstract.** The main objective of the article is to consider typography in identity and in relation to marketing, as well as to determine the place of the font among the methods and methods of product promotion. Typography refers to a set of rules governing the use of fonts and media. It is concluded that when deciding on the use of a particular font, one should be guided by the questions of what and whom it should represent, for whom it is intended, where it will be used, what meaning it should convey; in conditions when textual information is one of the main channels of communication with the audience and everyone seeks to stand out from the crowd, it is extremely important to find unique and fresh solutions in the design of the text and the use of fonts. To do this, you need to understand the line between excesses and non-linearity.

**Keywords:** advertising, typography, font, marketing.

Любое явление можно рассматривать как с объективной, так и с субъективной точки зрения. Наилучшими примерами колоссального расхождения результатов при применении этих двух призм являются произведения искусства. Так, нередко можно встретить картины, продаваемые по ценам, в десятки, сотни и даже тысячи раз превосходящим затраты на их написание. С объективной точки зрения, полотна должны стоить около 2-5 тыс. руб., но в зависимости от того, как много смысла вкладывают в картину и как много смысла в ней находят, цены могут стремительно возрасти. Иногда этого смысла бывает так много, что некоторые произведения оценивают в десятков миллиардов с лишним.

Данное вступление было необходимо для подведения к основной мысли статьи. Только что мы назвали две точки зрения: одну логичную и обоснованную и одну нелогичную, но существующую на деле. И как раз таки понимание механизма второй есть ключ ко многим вопросам, в том числе и к вопросам экономического характера.

Типографика сегодня чрезвычайно популярна. Она буквально везде: в дизайне сайтов и интерьеров, на рекламных плакатах и афишах, на обложках альбомов любимых музыкальных исполнителей. Ресурсы с живыми надписями сразу привлекают внимание. Особенно, если элемент типографики украшен какими-нибудь орнаментами или иллюстрациями. Используя разные дизайнерские приемы, можно направить взгляд зрителя на необходимый объект, чтобы, например, ознакомить человека со скидкой на товар, новинкой, особенностью. Типографика позволяет крайне точно подчеркнуть рекламное сообщение.

Типографика (от греч. *τύπος* – «отпечаток» и *γράφω* – «пишу») – это художественное оформление текста посредством набора и верстки. Оформление текста включает выбор гарнитуры, кегля, длины строк и расстояния между ними (интерлиньяж), изменение пробелов между буквами (кернинг) и группами букв (трекинг). С типографикой тесно связан шрифтовой дизайн, хотя большинство типографов не рисуют шрифты, а некоторые шрифтовые дизайнеры не считают себя типографами.

С точки зрения дизайнера, слово – это не просто набор букв, что передает какое-то сообщение. Форма, чертежи и местоположение слова на листе или экране – это наиболее яркая и точная иллюстрация заложенного в него смысла. Слова и даже отдельные буквы, оформленные определенным образом, могут вызвать широкий спектр эмоций – от гнева до желания приобрести. Не удивительно, что дизайнер может обрести огромную власть над своей аудиторией – исключительно с помощью подбора шрифтов и способа их использования.

В сфере рекламы важно не то, что сказано, а то, как сказано. Не имеет значения, как вы рекламируете свой бизнес и какие инструменты используете, важно, чтобы реклама дала желаемые результаты. Если ваша реклама привлекательна и эксклюзив-

на, то ее заметят, несмотря на то, насколько хорош и дорог ваш продукт. Когда компания фокусируется на печатной рекламе, нужно быть крайне осторожным с выбором типографики и в том числе шрифтов. Шрифт имеет значительное влияние на удобство чтения, правильное использование шрифта дает возможность донести сообщение до потенциального покупателя. Это достигается правильной организацией текстовых материалов, представлением их в приемлемой форме. Если же вместо отдельных букв мы будем подставлять таким же образом сочетания букв, то объем апперцепции окажется значительно большим, поскольку тогда одновременно будут читаться не отдельные буквы. Осмысленное слово всегда схватывается как одно целое, также схватывается обычно и короткое, осмысленное предложение.

В современных взглядах на проблему удобства читаемости текста существуют две позиции. Одна из них была сформулирована в 60-е годы XX века представителями швейцарской школы типографики. В те годы пытались создать или выбрать некий универсальный шрифт для удобства чтения. Такой шрифт не может быть слишком выразительным или личным, чтобы не исказить своим рисунком содержание. Результатом подобного эстетического подхода стала мода на гарнитуры Times и Helvetica.

Вторая позиция сформировалась с распространением цифровых технологий, когда дизайнеры и верстальщики стали уделять больше внимания удобству верстки, а проблема удобства чтения стала второстепенной. Ведь современный издательский процесс компьютеризирован, охватывает все этапы работы с текстом – ввод, редактирование и макетирование на экране компьютера, изготовление фотоформ для типографии. Создатели печатной продукции отказываются от равновесия, гармонии и аккуратных полос выровненного текста, они изменяют ширину полосы (или интерлиньяж, или шрифт) внутри абзаца, надвигают полосы одна на другую, срезают углы букв или же растягивают текст к краю страницы. В современном издании шрифт не просто носитель информации, он сам стал информацией.

И все же шрифт, как носитель смысловой нагрузки, прежде всего должен облегчать восприятие текста, повышать его со-

держательность, организовывать и систематизировать разнородную информацию, выделять отдельные блоки или элементы издания шрифтовыми способами. Кроме практических задач типографика также позволяет создавать страницы, выдержанные в определенном стиле. Основой шрифта являются гарнитура (от французского *garniture*) – комплект шрифтов, одинаковых по рисунку, но разных начертаний и размеров.

Большое значение имеет выбор стилей шрифтов, которыми оформляются рекламные тексты в рекламе. Вопросы шрифтового оформления рекламного обращения связаны с выбором категории шрифта для заголовков, подзаголовков и текста рекламы, а также с разными компонентами размера шрифта. В соответствии с природой своего создания любой шрифт представляет собой не только упорядоченную графическую форму, принадлежащую к определенной системе письма, но также и средство художественного и эстетического оформления, с помощью которого происходит оформление любого носителя информации.

В настоящее время существует множество различных шрифтов. Шрифты можно классифицировать по нескольким группам.

1. Шрифты с засечками. Имеют небольшие поперечные линии на концах штрихов и переход от толстой линии к тонкой. Шрифт *Times New Roman* создан на основе шрифта с засечками.

2. Шрифты без засечек. Гротески. Не имеют засечек и однообразны по толщине. Эта группа шрифтов (особенно шрифты большой толщины) прекрасно помогают создавать работы, которые привлекают внимание. К этой группе относятся такие шрифты, как *Arial* и *Arial Black*.

3. Рукописные. Шрифты, имитирующие текст, написанный вручную ручкой, пером, кисточкой и т.п.

4. Декоративные (корпоративные). Абсолютно не подходят для длинных текстов, но в них есть своя особенность.

Слова. Слова на упаковке. Слова на рекламных щитах. Слова на обложках книг. Слова на этикетках. Слова на журналах. Слова на веб-сайтах. Слова на буклетах. Везде мы употребляем слова. Нажимаем на определенную клавишу клавиатуры и воспроизводим на мониторе какие-то черточки и завитушки, безликие пиксели, в

которых окружающие массово по давним договоренностям признают конкретные буквы, а в определенных сочетаниях этих букв слова. Но, как бы люди ни договаривались, что, к примеру, две параллельные и одна перпендикулярная линии – это буква «Н», воспринимать ее можно по-разному. Ниже приведены различные вариации данной буквы. На рис. 1 применен шрифт *Peignot Regular*, на рис. 2 *Hover Regular*, на рис. 3 *Gigi Regular*.



Рис. 1



Рис. 2



Рис. 3

Бесспорно, смысловая нагрузка буквы остается неизменной. Ни в первом, ни в последнем варианте она не говорит больше или меньше, чем в другом. Как бы она ни была исполнена, она все так же остается обозначением звука [н]. Однако сложно утверждать, что во всех вариантах ее посыл сохраняется одним и тем же. Так или иначе ее тон и характер меняются, и тому виной наше восприятие. Для объективной реальности все три приведенных вида являются идентичными, но для человека они различны. Как мы слышим и различаем смену интонации в речи окружающих, так и на письме мы слышим голоса немых черточек и завитушек. И порой этих голосов бывает достаточно, даже если мы не понимаем, что именно видим. Последнее легко доказать в небольшом эксперименте.

Рассмотрим на рис. 4 и рис. 5 два слова на корейском языке. Одно из них означает «рамён» (блюдо из пшеничной лапши), а другое «сберегательный банк».



Рис. 4



Рис. 5

Без каких-либо знаний нетрудно догадаться, что с чем соотносится (хотя с объективной точки зрения и не представляем, что написано на этих примерах).

Таким образом, шрифт – это инструмент визуальной коммуникации продукта с потребителем. Каждый шрифт имеет свое воздействие на подсознание, задает настроение во время чтения текста. Он занимает не последнюю позицию в процессе захвата внимания и его поддержания. «Хороший шрифт – такая же сложная задача, как хорошая живопись или искусство», – говорит в своей книге «Образцы шрифтов» Ян Чихольд.

Теперь на данном этапе нужно дать небольшую теоретическую справку по терминам, знание которых необходимо в ходе рассмотрения данной темы. Для начала определим нашу отрасль.

**Типографика** – это набор правил, определяющих использование шрифтов и оформительских средств, а также искусство предоставления текстовой информации, преобразование текста в графическое оформление. Цель типографики – упростить коммуникацию с аудиторией, улучшить восприятие передаваемой информации. Типографика определяет общий формат итогового маркетингового материала.

В особенности хотелось бы подчеркнуть употребленное в определении слово «искусство». Если вспомнить слова Л.Н. Толстого «Искусство есть заражение чувствами других людей», то роль типографики становится очевидной. Иными словами, типографика посредством шрифтов и различных оформительских приемов направлена на чувственное заражение зрителя.

Теперь попробуем разобраться, как именно она этого достигает.

Во-первых, разграничим базовые се-

мейства шрифтов (рис. 6), которыми пользуется любой типограф:

- шрифты с засечками, или антиква (serif);
- рубленые шрифты, или гротески (sans-serif);
- каллиграфические шрифты (calligraphics).

Причем, если делить только на два крупных семейства, все шрифты можно отнести либо к шрифтам с засечками, либо к шрифтам без засечек. Засечки – это короткие штрихи на краях букв. Для большего понимания можно обратиться к рис. 7.

Антиква	Гротеск
<i>Каллиграфический</i>	

Рис. 6



Рис. 7

Список видов шрифтов на этом далеко не заканчивается, и данная классификация является крайне ограниченной и собирательной, однако на ее основе можно рассмотреть основные принципы использования шрифтов.

Так, **антикву** (шрифт с засечками) используют, как правило, в печатных изданиях из-за ее быстрой читабельности и укомплектованности, завершенности ее букв (взять в пример хотя бы широко распространенный шрифт Times New Roman). Также она находит применение в логотипах брендов, имеющих долгую историю (или лишь пытающихся воссоздать ассоциацию с ней), для которых важно передать чувство многолетней надежности, изящества и вкуса (см. рис. 8).





Рис. 8



Рис. 9

В свою очередь **гротеск** (шрифт без засечек) в силу своей лаконичности чаще всего используется на электронных носителях (например, результаты Google демонстрируют вам типичный гротеск Arial), в рекламе и логотипах брендов, стремящихся создать чувство современности, технологичности и точности (см. рис. 9).

Кроме того, данный вид шрифтов в большинстве случаев применяется для надписей на уличных баннерах и вывесках, где главной задачей является быстрая передача нужной информации. Гротескные шрифты больше привлекают внимание, так как они более мускулисты, более напористы, и это делает их и графически более эффектными.

**Каллиграфические** гарнитуры шрифтов (также называемые «скрипты») обычно считаются декоративными. Задумка такова, что они должны выглядеть как рукописные. Но для оформления основной части текста это не лучший выбор, потому что таким шрифтам недостает читабельности. Их применение обуславливается различными специфическими потребностями пользователя. Их задача – привлечь внимание читателя, пока он не успел перевернуть страницу. По этой причине декоративные шрифты очень быстро входят в моду и так же быстро устаревают. Как только декоративный шрифт становится популярным и привычным, он перестает выполнять свою задачу –

выделяться в сонме других шрифтов. При описании декоративных шрифтов почти всегда звучит сравнительная степень: более выразительный, более причудливый, более наклонный, более каллиграфический, более пародийный. О них нельзя говорить нейтральными словами.

Раскрывая тему шрифтов в маркетинге, хотелось бы применить термин из книги Юрия Гордона «Книга про буквы от Аа до Я», а именно «графическая рифма». Под **графической рифмой** Ю. Гордон понимает совокупность шрифтовых элементов, которые задают ритм надписям и текстам. На макроуровне рифма проявляется в общих дизайнерских решениях, а на микроуровне – в решениях касательно отдельного знака. «Главная функция графической рифмы в шрифте – усиление видимой связи знаков между собой». В качестве примера хорошей рифмы Ю. Гордон приводит логотип датской компании «ЕССО» (см. рис. 10). Как примеры плохой рифмы можно рассмотреть вывеску, представленную на рис. 11., в которой расстояние между элементами буквы «Ы» превышает расстояние между любыми двумя соседними буквами, что создает эффект разрозненности, а также складывает слово «КОВРЫ» в «КОВРЬ I», и вывеску на рис. 12, в которой замена буквы на фигуру не оправдывается ни смысловым содержанием, ни потребностями в акцентировании внимания (напротив, этот ход только усложняет прочтение, так как проходящие / проезжающие мимо люди, скорее всего, сперва прочтут «БУВЬ»).



Рис. 10



Рис. 11



Рис. 12

Понимание графической рифмы – это не только понимание уместности того или иного шрифта. В первую очередь, это правильное его оформление. Шрифт – лишь монотонный комплект знаков определенного стиля и вида. Надпись, логотип, текст – это уже целостная композиция, которая требует личного подхода к каждой букве (как, например, в логотипе «BRAUN» на рис. 9). Так, в словах, в которых нет вмешательства графического дизайнера, простая перестановка букв никак не влияет на структуру общей картины, но имеет значение в проработанных текстах (см. рис. 13). Задача типографа как раз и состоит в том, чтобы правильно расставить акценты.



Рис. 13

Расстановка акцентов осуществляется не только работой с отдельными словами, но и в ходе оформления всего текста. Так мы подступаем к теме сочетания шрифтов. Как правило, применяется формула гротеск + антиква, которая позволяет использовать преимущества как первого, так и второго шрифта (см. рис. 14).

Хорошо	Плохо
--------	-------

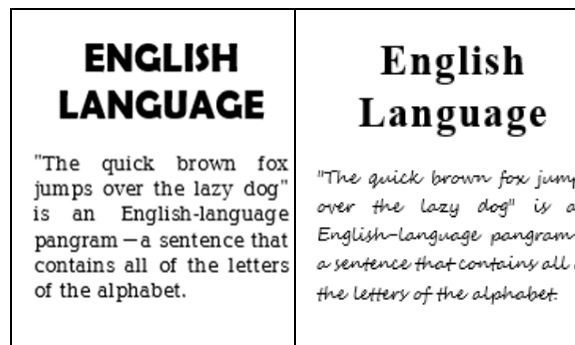


Рис. 14

Говорить о выборе размера, цвета, межзнакового интервала шрифта и пр. будет излишним, так как данные пункты слишком специфичны.

Суммируя всю вышеприведенную информацию, можно сделать следующие выводы. Во-первых, при решении использования того или иного шрифта нужно руководствоваться вопросами «что/кого он должен представлять?», «для кого он предназначен?», «где он будет использован?», «какой смысл он должен передать?». Во-вторых, в условиях, когда текстовая информация выступает одним из главных каналов связи с аудиторией и каждый стремится выделиться из общей массы, предельно важно находить уникальные и свежие решения в оформлении текста и применении шрифтов. Для этого необходимо понимать грань между излишествами и нелинейностью.

**Примечания:**

1. Чихольд Я. Образцы шрифтов. – Студия Артемия Лебедева, 2018. – ISBN: 978-5-98062-032-5. – 248 с.
2. Шпикерман Э. О шрифте. – Манн, Иванов и Фербер, 2018. – ISBN: 978-5-00100-319-9. – 208 с.
3. Гордон Ю. Книга про буквы от Аа до Яя. – Студия Артемия Лебедева, 2017. – ISBN: 978-5-98062-099-8. – 596 с.
4. Феличи Д. Типографика. Шрифт, верстка, дизайн. – ВНУ, 2019. – ISBN: 978-5-9775-0908-4. – 496 с.
5. Брингхерст Р. Основы стиля в типографике. – Дмитрий Аронов, 2013. – ISBN: 978-5-94056-030-2. – 480 с.

УДК 331

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ  
ТАЛАНТАМИ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Довлетмурзаева М.А.,  
канд. экон. наук, доцент,  
декан факультета  
государственного управления,  
доцент кафедры государственного*

и муниципального управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Абуева Х.Л.,**  
магистрант 2 курса факультета  
государственного управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** В данной статье рассмотрено понятие «управление талантами» как важнейшее направление в современном управлении персоналом. Проанализированы аспекты управления талантами в организации, а также основные задачи системы управления талантами. В статье актуализируется потребность для любой организации в системе управления талантами. Представлены основные универсальные пункты, которые можно использовать при создании эффективной системы управления талантами в организации. Представлены основные функции системы управления персоналом, а также приведён ряд основных характеристик, которыми должны обладать талантливые сотрудники. Сделан вывод о том, что эффективная система управления персоналом способна привести организацию к успеху.

**Ключевые слова:** управление талантами, организация, мотивация, управление персоналом, корпоративная культура, сотрудники организации.

## TALENT MANAGEMENT SYSTEM OF THE ORGANIZATION

**Dovletmurzaeva M.A.,**  
PhD in economics, Associate Professor,  
Dean of the faculty of public administration,  
Associate Professor department  
of state and municipal administration  
The Chechen State University

**Abueva Kh.L.,**  
2nd year master student of the faculty  
of public administration  
The Chechen State University

**Abstract.** This article discusses the concept of "talent management" as the most important direction in modern personnel management. The aspects of talent management in the organization are analyzed, as well as the main tasks of the talent management system. The article actualizes the need for any organization in a talent management system. Pro-

vides key generic points that can be used to create an effective talent management system in an organization. The main functions of the personnel management system are presented, as well as a number of main characteristics that talented employees should have. It is concluded that an effective personnel management system can lead an organization to success.

**Keywords:** talent management, organization, motivation, personnel management, corporate culture, employees of the organization.

В условиях стремительно развивающегося общества основным и самым значимым конкурентным преимуществом организации становится человеческий потенциал. Именно данный фактор позволяет организации совершать более эффективное достижение поставленных целей, а также позволяет решать многие значимые задачи.

Трудовые ресурсы – одни из важнейших ресурсов организации в силу того, что именно от них зависит инновационное развитие организации или предприятия. Количество и качество инноваций напрямую зависит от талантливых сотрудников организации.

Поэтому для каждого руководителя организации или предприятия очень важно найти и удержать ценные кадры, обладающие талантом.

Управление талантами – это область HR-менеджмента, занимающаяся привлечением высококвалифицированных, талантливых в необходимой сфере сотрудников, также занимающаяся созданием эффективных методов использования трудового потенциала сотрудников и созданием наиболее благоприятных условий, позволяющих удерживать сотрудников, приносящих существенную пользу в процессе развития организации в долгосрочной перспективе.

Талант – это высокая степень одаренности. В организации талант может использоваться в качестве примера, на который должны равняться сотрудники, также он выступает своего рода катализатором в процессе мотивации сотрудника и наполнения его энтузиазмом и творческим подходом для решения важных задач и достижения целей организации или предприятия. Однако на практике это работает не всегда гладко в силу того, что не всегда талант вписывается в коллективную деятельность сотрудников организации, а зачастую и во-

все выступает в роли «яблока раздора» и разжигает разногласия и противоречия в коллективе. Также талантливые сотрудники требуют к себе внимания, и управление ими не всегда бывает простой задачей для руководителей. Поэтому руководители должны понимать ценность таких сотрудников и осознавать значимость управления талантами в организации [1].

Каждому руководителю необходимо помнить, что инновации являются результатом деятельности талантливых сотрудников организации. Талант – это конкурентное преимущество любой организации или предприятия.

Практика показывает, что организации, которые уделяют значительное внимание привлечению и удержанию талантливых сотрудников, а также стремятся создать благоприятные условия для реализации их потенциала, в итоге достигают успеха, так как увеличивается прибыль организации, улучшается обслуживание клиентов, повышается качество товаров или оказываемых услуг. По данной причине многие крупные организации стремятся привлечь как можно больше талантливых сотрудников и уделяют огромное внимание HR-менеджменту.

HR-менеджмент различными организациями и компаниями понимается по-разному. Для одних под термином «управление талантами» подразумевается деятельность и потенциал всего трудового коллектива в целом, для других – отдельные сотрудники, обладающие особыми навыками, знаниями и умениями.

В настоящее время очень часто организации сталкиваются с тем, что ими уделяется много внимания и прилагаются огромные усилия для привлечения новых сотрудников в организацию, но в дальнейшем организация перестаёт заботиться об удержании данных сотрудников и развитии их талантов.

Для того чтобы эффективно использовать трудовой потенциал своих сотрудников, необходимо внедрить систему управления талантами в повседневную бизнес-стратегию организации. Очень важно не только привлекать новые кадры в организацию, но и сохранить имеющихся ценных сотрудников и создать благоприятные условия для раскрытия их потенциала и развития их талантов. Необходимо отметить следующие аспекты, имеющие значимость в

процессе управления талантами:

- подбор персонала;
- усовершенствование управления;
- кадровое планирование.

Сама стратегия HR-менеджмента в организации должна включать в себя:

- поиск и привлечение в организацию квалифицированных кадров;
- возможность служебного продвижения;
- способствование развитию и обучению персонала;
- разработка программ, главной задачей которых является создание кадров;
- осуществление регулирования производства.

В процессе создания грамотной системы управления талантами организация способна решить ряд важных задач. Таких как:

- 1) уменьшение затрат и расходов на поиск и адаптацию новых руководителей;
- 2) повышение уровня мотивации сотрудников организации посредством возможности карьерного роста;
- 3) снижение рисков в случае ухода ключевого сотрудника организации, например, занимающего руководящую должность;
- 4) очень важно отметить тот факт, что управление талантами позволяет организации растить и готовить будущих руководителей, потребность в которых ежегодно увеличивается.

Система управления талантами – это программа, позволяющая эффективно разрабатывать инструменты, необходимые для решения ключевых задач, таких как: управление эффективностью, рекрутмент, формирование компенсаций, а также развитие и обучение. Очень важно при разработке систем управления талантами учитывать не только имеющуюся результативность и уровень подготовки сотрудника, но и потенциал, который предполагает способность и возможность отдельных кадров расти и развиваться. Таким образом, сотрудники организации оцениваются по двум важным критериям: потенциал и производительность. Потенциал сотрудников организации – это внутренние возможности человека.

Система управления талантами должна включать в себя:

- привлечение талантливых кадров;
- работа с молодёжью;
- разработка плана по работе с талан-

тами;

- обеспечение продвижения талантов;
- развитие и обучение талантливых сотрудников организации;
- мотивация и стимулирование талантливых кадров;
- отбор внешних и внутренних талантов;
- выявление потребностей талантов;
- разработка системы оценки эффективности управления талантами.

Для контроля системы управления талантами на предприятии нет универсального способа. При формировании системы управления талантами в организации любому предприятию необходимо учитывать специфику своего сектора, аспекты корпоративной культуры, а также актуальные потребности бизнеса. Но есть общие пункты, которые можно использовать для ее создания:

– привлечение квалифицированных сотрудников. Создание системы управления талантами начинается с привлечения экспертов с высоким потенциалом. Для этого менеджеры по персоналу должны изучить и применять инструменты маркетинга человеческих ресурсов. Они создадут положительный имидж организации и смогут собрать коллектив, который имеет ценности, связанные с корпоративной культурой;

– управление и контроль. Без использования талантов нет смысла и владеть ими. Каждому эксперту HiPo, то есть эксперту с высоким потенциалом, необходимо поручить ряд заданий и указать четкое направление работы. Для этого у компании должны быть четкие стратегические задачи и бизнес-цели. Таланты также могут быть долгое время «скрыты» среди специалистов компании. Поэтому необходимо регулярно оценивать сотрудников, чтобы пополнять кадровый резерв новыми кандидатами. Менеджеры по персоналу могут эффективно проводить оценку сотрудников. Также необходимо отметить, что высокую значимость имеет система оплаты труда сотрудников, так как это побуждает стимулирование и мотивацию их к работе;

– развитие. План управления талантами должен включать развитие сотрудников. Важно не только использовать таланты сотрудников компании, но и развивать их способности в правильном направлении для достижения наилучших результатов, а также достижения главной цели любого пред-

приятия – получения прибыли. Этому может способствовать организация любых форм обучения и повышения квалификации персонала (включая коучинг, тренинги или курсы, а также институт дополнительного профессионального образования и т.д.). Это важное условие в системе управления талантами может помочь удержать экспертов в компании, мотивировать и стимулировать их на использование всего своего профессионального потенциала для карьерного роста. Также лояльное отношение высшего звена к своим сотрудникам поможет создать благоприятный имидж организации [2];

– удержание ценных сотрудников. Для того чтобы собрать в одну команду высококвалифицированных сотрудников, необходимо не только разработать профессиональную систему для привлечения лучших специалистов, мотивировать и стимулировать сотрудников для реализации их потенциала, но и продумать способы удержания их в компании. Сюда относится планирование карьеры и формирование кадрового резерва. Квалифицированные и талантливые сотрудники должны иметь четкое представление о своем положении в компании, а также о том, какими путями они могут добиться большего успеха и быстрого продвижения по карьерной лестнице.

Кроме того, компания должна создать хорошие условия для выражения и реализации идей и творческих предложений сотрудников, которые могут стать нематериальным методом стимулирования.

Существуют следующие функции процесса управления талантами на предприятии:

1) планирование кадров. Данная функция тесно связана с бизнес-планом организации. Этот процесс определяет план найма сотрудников и годовой целевой показатель;

2) подбор и отбор специалистов. Это комплексный процесс набора, оценки, найма внешних талантов, который является неотъемлемой и важной составляющей процесса управления талантами;

3) адаптация. Эффективная адаптация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций. Повышение эффективности процесса приспособления принятого работника к условиям организации является приоритетным направлением деятельности и актуальной задачей на

сегодняшний день для любой организации или предприятия. Адаптация персонала представляет собой процесс приспособления персонала к организации, принятие норм, убеждений и правил данной организации, а также условий трудовой деятельности. Грамотное формирование системы адаптации персонала – это важнейший механизм, позволяющий достичь успеха любой организации, принятие сотрудниками основных ценностей и заинтересованность в достижении целей организации позволяет наиболее эффективно и успешно выполнять миссию данной организации;

4) быстрая интеграция в организацию новых сотрудников. Данная функция служит способом быстрого приспособления новых сотрудников к совместной работе внутри нового коллектива при помощи системы закреплённых целей, ценностей и правил;

5) управление эффективностью и производительностью трудовых ресурсов. С помощью бизнес-планов можно организовать и управлять процессами контроля сотрудников;

б) обучение: непрерывность обучения и развития персонала организации. Развитие сотрудника внутри организации происходит по трем основным направлениям. Первое подразумевает классическое обучение в рамках организации. Второе – приобретение необходимых навыков и качеств в процессе работы в организации. Третье – знакомство с особенностями организации и представление ее деятельности в нестандартных для работника условиях (например, на внешнем мероприятии). Другой эффективный метод обучения сотрудников – включение в масштабный проект, над которым совместно работают разные подразделения организации;

– планирование преемственности: подбор и выдвижение кандидатов на новые должности в соответствии со своими навыками, образованием, талантом согласно бизнес-плану организации;

– мотивация, компенсации и льготы: неотъемлемая часть управления сотрудниками – компенсации, льготы и преимущества согласования с бизнес-целями. Основной мотивационный упор идет на развитие и удовлетворение от проделанной работы. Постоянный диалог с руководством, а также HR-менеджером помогает определить индивидуальные потребности в развитии работника и предложить ему курсы обучения или

продвижение по карьерной лестнице.

В процессе управления талантами любому руководителю той или иной организации следует уделять пристальное внимание созданию объективной системы оценки потенциала сотрудников организации. Данная система должна быть ориентирована на выявление перспективных и мотивированных сотрудников, а также выстроена с учетом того, что многие сотрудники организации, имеющие трудовой потенциал, не проявляют его в сложившихся условиях.

Очень часто организации сталкиваются с рядом различных проблем, которые необходимо своевременно выявлять и решать. К таким проблемам в системе управления талантами в организации относятся:

- нехватка квалифицированных и талантливых сотрудников на рынке труда;
- неумение руководителя организации осуществлять руководство персоналом в должной мере;
- недостаток компетенции основных сотрудников организации;
- ускоренный рост сотрудников по должностной лестнице;
- проблема штатной демографии организации.

В процессе подбора персонала любому руководителю стоит обращать внимание на основные личностные характеристики того или иного человека. К основным характеристикам талантливого сотрудника относятся:

- высокий интеллект;
- стремление достигать новых высот, не останавливаясь на достигнутом;
- способность находить выходы из любых сложившихся ситуаций;
- осведомленность в современных инновационных тенденциях в своем направлении;
- умение находить компромиссные решения;
- достижение результатов в любых ситуациях;
- управленческие способности;
- умение мотивировать;
- наличие самокритики и умение признавать свои собственные ошибки.

Подводя итоги, следует отметить, что в современных реалиях любой организации или предприятию необходимо внедрять систему управления талантами. Данная система должна быть продуманной и обязана

предоставлять сотрудникам организации возможность реализации своего трудового потенциала, получение опыта, возможность продвижения по карьерной лестнице, а также способствовать росту эффективности трудовой деятельности каждого талантливого сотрудника организации. Только в таком случае данная система будет приносить пользу непосредственно самой организации и способствовать достижению ее стратегических целей и задач.

#### **Примечания:**

1. Савченко А. Найти или вырастить таланты // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 5. – С. 73–76.
2. Кулапов М.Н., Одегов Ю.Г., Никулин Л.Ф. Менеджмент третьего поколения и модернизация экономики (Togum Proparte (лат.) – целое вместо части) // Вестник РЭА им. Г.В. Плеханова. – 2011. – № 6.

УДК 327.7

### **РОЛЬ ООН В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Довлетмурзаева М.А.,**  
канд. экон. наук, доцент,  
декан факультета  
государственного управления,  
доцент кафедры государственного  
и муниципального управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Бачаев А.А.,**  
магистрант I курса факультета  
государственного управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** Статья посвящена рассмотрению Организации Объединенных Наций как универсальной международной организации, направленной на поддержание международной безопасности и укрепление международного сотрудничества. Цель данного исследования заключается в определении роли ООН в современной системе международных отношений. Научная значимость исследования обусловлена необходимостью обеспечения конструктивного взаимодействия мировых держав в преодолении сложившихся проблем, связанных с расширением масштабов распространения пандемии и с возникновением кризисных явлений. Научная новизна исследования со-

стоит в том, что в нем комплексно исследуется центральная роль ООН в координации усилий по борьбе с пандемией с учетом социально-экономических и политических тенденций. В ходе написания работы были применены системный анализ, контент-анализ, нормативный метод, изучены мнения экспертов.

**Ключевые слова:** ООН, пандемия, международные отношения, солидарность, кризис.

#### **UN ROLE IN MODERN CONDITIONS**

**Dovletmurzaeva M.A.,**  
PhD in economics, Associate Professor,  
Dean of the faculty of public administration  
Associate Professor department  
of state and municipal administration  
The Chechen State University

**Bachaev A.A.,**  
1-st year master student of the faculty  
of public administration  
The Chechen State University

**Abstract.** The article is devoted to the consideration of the United Nations as a universal international organization aimed at maintaining international security and strengthening international cooperation. The purpose of this study is to determine the role of the UN in the modern system of international relations. The scientific significance of the study is due to the need to ensure the constructive interaction of world powers in overcoming the existing problems associated with the expansion of the pandemic and the emergence of crisis phenomena. The scientific novelty of the study is that it comprehensively examines the central role of the UN in coordinating efforts to combat the pandemic, taking into account socio-economic and political trends. During the writing of the work, system analysis, content analysis, a normative method were applied, and the opinions of experts were studied

**Keywords:** UN, pandemic, international relationships, solidarity, crisis.

Наблюдаемый на сегодняшний день беспрецедентный рост кризисных явлений, несомненно, обрел глобальный характер. XXI век не только обострил те или иные противоречия, но и привнес в мировое устройство новые глобальные проблемы. В условиях, когда происходит расширение

сферы мирового взаимодействия, вопросы международной безопасности помимо военного аспекта затрагивают и другие стороны жизни мирового сообщества, включая в свое предметное поле вопросы обеспечения экономической, экологической и социальной безопасности. В связи с чем особую значимость приобретают вопросы конструктивного взаимодействия мировых держав в преодолении сложившихся проблем.

На этой основе можно утверждать, что современная ситуация повысила роль Организации Объединенных Наций в процессе поддержания международной безопасности. Вместе с тем в силу того, что на рубеже тысячелетий человечество вступило в период серьезных перемен, особое значение приобретает вопрос о необходимости адаптации ООН к нынешним условиям для наиболее эффективного выявления и нейтрализации угроз международной безопасности. В совокупности это порождает научную полемику о роли ООН в новой системе международных отношений, а также обуславливает актуальность данной темы исследования.

Как известно, в 2020 г. мировая общественность отмечает 75-летие Организации Объединенных Наций. Данная международная организация играет очень важную роль в современной системе международных отношений. Стоит отметить, что Организация Объединенных Наций возникла в 1945 году после окончания Второй мировой войны. К причинам возникновения ООН следует отнести: во-первых, осознание лидерами стран антигитлеровской коалиции и мировым сообществом в целом недопустимости повторения тех ужасных событий войны; во-вторых, осознание острой необходимости осуществления совместных усилий для сохранения мира. Вследствие чего международные отношения перешли на совершенно новый уровень 26 июня 1945 года, когда на Сан-Францисской конференции представители 50 государств подписали устав ООН. Именно в тот период была проделана плодотворная работа по формированию основ международных отношений путем закрепления ключевых принципов международного права.

Перечень вопросов, находящихся в ведении такой глобальной организации, чрезвычайно широк, что позволяет судить о ее влиянии на различные сферы жизни миро-

вого сообщества. За период своего функционирования Организацией Объединенных Наций накоплен существенный потенциал в решении глобальных проблем. Вместе с тем международная организация не смогла стать инстанцией решения абсолютно всех проблем, поскольку на это оказывают влияние многие факторы и сложности мирового устройства. Современная реальность представляет собой не биполярное, а многополярное пространство, что предполагает выход на международную арену различных игроков.

По мнению министра иностранных дел Российской Федерации С.В. Лаврова, ООН является единственным механизмом международного сотрудничества, который опирается на прочную почву международного права, а также охватывает абсолютно все сферы деятельности человека [5]. А по мнению Дмитрия Кику – кандидата политических наук, эксперта Российского совета по международным делам, – будущее ООН находится в прямой зависимости от желания и умения постоянных членов Совета Безопасности выстраивать взаимоотношения между собой, а также от их способности находить взаимопонимание по очень сложным проблемам [10].

Несмотря на существование различных позиций касательно вопроса о роли ООН в современном мире, сторонников ее безальтернативности больше, чем оппонентов данного утверждения. При этом можно сделать вывод, что международной организацией достигнуто немало успехов в различных сферах деятельности во всем мире. С одной стороны, сформирована большая база международных законов, правил и норм, которые затрагивают многие проблемные аспекты мирового сообщества. В данном случае следует отметить, что не все законы подкреплены действенными механизмами их реализации. Однако их нормативное влияние по сей день остается на высоком уровне. С другой стороны, на сегодняшний день проделана работа по формированию эффективных механизмов воздействия на кризисные ситуации. Речь идет, конечно, о международных специализированных организациях (например, Всемирной организации здравоохранения, Международной организации труда и т.д.).

Целесообразно рассмотреть основные мировые тенденции, затронувшие различ-



ные стороны жизни мирового сообщества. Начнем с того, что 11 марта 2020 года Генеральный директор Всемирной организация здравоохранения (ВОЗ) объявил о пандемии коронавируса. Увеличение масштабов и расширение географии распространения пандемии способствовали возникновению беспрецедентных потрясений для мировой экономики.

По прогнозам Международного валютного фонда, в 2020 году в связи с влиянием пандемии ожидается сокращение мировой экономики на 3%. Отмечается, что данный кризис будет более глубоким, чем финансовый кризис 2008–2009 гг. Согласно базисному сценарию – в случае, если произойдет спад пандемии во второй половине 2020 года, мировая экономика сможет выйти в позитив в 2021 году [1]. Однако следует понимать, что данный прогноз взаимосвязан с высокой степенью неопределенности. Это обусловлено влиянием множества факторов. Многое зависит от темпов развития пандемии, эффективности предпринимаемых правительствами мер, характера сдвигов в структуре расходов, изменений на мировых финансовых рынках.

Динамика пандемии оказывает существенное влияние и на темпы роста безработицы во всем мире. По данным Международной организации труда, принятые правительствами государств меры полной или частичной самоизоляции коснулись почти 2,7 миллиардов работников, что в процентном соотношении составляет около 81% мировой рабочей силы [2]. В том числе, по прогнозам МОТ, во втором квартале 2020 года ожидается сокращение общемирового объема рабочего времени, что составляет 10,5% (по сравнению с данными за 4 квартал 2019 года) [3]. Такой показатель эквивалентен полному рабочему времени 305 миллионов работников. К тому же произошел внезапный спад экономической активности. В некоторых странах это отразилось на целых секторах. Следствием этого является сокращение доходов множества предприятий.

По мнению А.А. Громько – директора Института Европы РАН, – на фоне данных событий «национальное государство доказывает свою роль главного элемента глобального управления» [4]. Свое мнение озвучил и С.В. Лавров, придя к выводу о резком повышении роли национальных гос-

ударств, заключающейся в обеспечении безопасности своих граждан [6]. На сегодняшний день мы наблюдаем, что государствами принимаются серьезные меры, направленные не только на борьбу с распространением коронавирусной инфекции, но и на уменьшение негативного воздействия кризисных явлений на целые отрасли экономики и уровень занятости. Инструментарий государственной поддержки включил в себя меры социальной защиты, охраны труда, а также меры бюджетно-финансовой, денежно-кредитной политики.

В сложившихся условиях наднациональные структуры не смогут самостоятельно при отсутствии активного участия национальных государств преодолевать возникающие перед человечеством глобальные проблемы. Ссылаясь опять же на суждения А.А. Громько – институты национального государства с межгосударственными и наднациональными объединениями необходимо не противопоставлять друг другу, а, наоборот, обеспечить их тесное взаимодействие.

При этом постоянный представитель Российской Федерации при ООН В.А. Небензя подметил о наступлении времени взаимовыручки, добавив, что «ключевая роль должна быть отведена ООН». Такую позицию дипломат озвучил в ходе своего выступления на закрытой видеоконференции членов СБ ООН по теме COVID-19. В.А. Небензя призвал прислушиваться к рекомендациям Всемирной организации здравоохранения, а также к ее поддержке как специализированной организации ООН по координации предпринимаемых мер [8].

В области здравоохранения особую значимость приобретают вопросы организации международного сотрудничества высококвалифицированных специалистов. Реализацию данного замысла необходимо подкрепить мерами по обеспечению всеобщей доступности результатов различных исследований и необходимых медикаментов. Как известно, руководящей структурой в сфере международного здравоохранения является Всемирная организация здравоохранения. Вместе с тем можно обозначить и координирующую функцию ВОЗ при решении масштабных проблем здравоохранения. Поэтому правительства государств должны понимать необходимость оказания всесторонней поддержки скоординированным

усилиям по борьбе с коронавирусом под руководством Всемирной организации здравоохранения. Также ВОЗ имеет достаточно широкий перечень полномочий, который позволяет не только заниматься мониторингом ситуации в сфере здравоохранения, но и разрабатывать соответствующие нормы и стандарты, формулировать исследовательские программы.

Кроме того, 15 академий наук мира опубликовали совместное заявление о необходимости международного сотрудничества во время пандемии. Данное заявление подписано по инициативе США. В числе этих 15 академий находится и Российская академия наук. В связи с этим можно выявить приоритетность международного сотрудничества в научной сфере.

Генеральный секретарь ООН Антониу Гутерриш отметил, что в сложившейся ситуации ведущие экономики мира должны предпринять скоординированные меры и совместные усилия в борьбе с возникшим кризисом. Кроме того, 25 марта 2020 года было объявлено о запуске глобального гуманитарного плана. План включает в себя комплекс мер, направленных на предотвращение повторного распространения коронавируса по планете и на защиту жизней миллионов людей. Помощь будет оказана 51 стране Южной Америки, Африки, Ближнего Востока и Азии. Для реализации плана потребуются средства в объеме \$2 млрд. Представители ООН призвали правительства профинансировать меры по борьбе с коронавирусом.

Целесообразно рассмотреть основные положения этого плана, который предполагает:

1. Доставку всех необходимых для лечения людей материалов, а также лабораторного оборудования, с помощью которого проводятся тесты на наличие заболевания.
2. Установку в конкретных лагерях и поселениях специальных пунктов для мытья рук.
3. Проведение крупных информационных кампаний для общества, дающих представление о мерах собственной защиты от вируса.
4. Запуск авиамаршрутов и организация узловых аэропортов, предназначенных для доставки материальных запасов и гуманитарных работников именно в те места, где существует наибольшая необходимость

в них.

По данным на 20 апреля 2020 года, на реализацию плана было получено \$550 млн [7]. На борьбу с распространением коронавируса и для оказания помощи уязвимым категориям людей Центральный фонд ООН выделил \$95 млн. Реализацией плана займутся учреждения системы ООН.

Как известно, первую резолюцию с начала пандемии Генеральная Ассамблея ООН приняла 2 апреля 2020 г. Проект данной резолюции представили 6 государств: Гана, Индонезия, Лихтенштейн, Норвегия, Сингапур и Швейцария. Резолюция A/74/L.52 под названием «Глобальная солидарность в борьбе с коронавирусом заболеванием 2019 года (COVID-19)» содержит в себе призыв к активизации международного сотрудничества для борьбы с пандемией. При этом, что особо важно, отмечена центральная роль системы Организации Объединенных Наций в такой масштабной борьбе [9].

Однако, несмотря на правильное определение глобальных приоритетов международного сотрудничества, в этом проекте отсутствуют принципиально значимые обязательства по отказу от торговых войн и односторонних санкций. Следует понимать, что санкционная политика мешает плодотворному сотрудничеству в условиях социально-экономических потрясений. К отказу от санкций призывал и Генеральный Секретарь ООН Антониу Гутерриш в своем письме лидерам G20.

В проекте резолюции не учли и другие особо значимые вопросы. Параллельно данному проекту на рассмотрение Генеральной Ассамблеи Россией был внесен проект Декларации о солидарности в борьбе с общим «врагом». Декларация призывала к признанию координирующей роли Всемирной Организации Здравоохранения в борьбе с назревшей проблемой, к снятию санкций и отказу от торговых войн, оказанию необходимой помощи наиболее пострадавшим странам, а также к иным необходимым для эффективной борьбы с пандемией мерам. Однако, к сожалению, не удалось достичь консенсусного принятия проекта Декларации, соавторами которого являются 28 государств-членов ООН.

Таким образом, необходимо понимать, что возникновение кризисных явлений представляет собой не только вызов. В свою

очередь, это способ поиска дополнительных возможностей для принятия инновационных решений. Ведь глобальные проблемы требуют, соответственно, глобальных решений и ответов. Поэтому именно сейчас возникла острая необходимость интеграции усилий и координации масштабных действий для реализации ответных мер на возникшие проблемы.

За 75 лет со дня образования ООН произошло много перемен – мировое сообщество столкнулось с совершенно новыми проблемами, произошло усложнение социально-экономических и политических отношений, усиленное влияние оказали процессы глобализации. Однако принципы международного сотрудничества, которые были заложены в основу международных отношений еще в 1945 году, сохранили свою актуальность по сей день.

На сегодняшний день пандемия может подвергнуть систему ООН серьезному испытанию, что также позволит судить о ее современности для XXI века. В случае если государствам-членам ООН удастся совместными действиями противостоять пандемии, а система ООН в действительности сможет эффективно выполнить свою функцию координации совместных усилий, то мы сможем утверждать о повышении значимости принципа многостороннего подхода к преодолению глобальных проблем. Такой подход особенно значим для развивающихся стран. Ведь они будут нуждаться в соответствующей помощи, без которой не смогут в одиночку справиться с пандемией.

Вместе с тем система ООН подвергается критике в силу того, что ей потребовалось много времени для осознания всех масштабов проблемы. Однако за последнее время наблюдается ускорение темпов выработки и принятия соответствующих мер для противодействия глобальной проблеме. Сегодня мы наблюдаем за призывами Генерального Секретаря ООН к отказу от санкций, к сотрудничеству и координации усилий. Также разработан Генеральный план гуманитарной помощи, цель которого заключается в оказании помощи странам в борьбе с пандемией. При этом нельзя недооценивать и роль Всемирной организации здравоохранения, которая существенно возрастает в период необходимости обеспечения взаимодействия между высококвалифицированными специалистами системы

здравоохранения на международном уровне. Что также позволяет выявить приоритетность принципа международного сотрудничества в сфере медицины для борьбы с распространением вируса и для разработки методов лечения заболевания.

Возникший кризис порождает ряд принципиально важных вопросов. Смогут ли национальные правительства объединиться в борьбе с пандемией? Какие меры будут наиболее эффективными в данной ситуации? Станет ли международная солидарность основой преодоления глобального кризиса? Сможет ли ООН выполнить свою уникальную роль механизма международного сотрудничества? Однако с достаточной уверенностью можно сказать, что глобальная солидарность сегодня отвечает интересам всех и каждого.

### Примечания:

1. Аналитическое резюме МВФ (2020). Перспективы развития мировой экономики. – URL: <https://www.imf.org/ru/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020>.
2. Вестник МОТ. Выпуск 2. 2020. COVID-19 и сфера труда. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/briefingnote/wcms\\_742254.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_742254.pdf).
3. Вестник МОТ. Выпуск 3. 2020. COVID-19 и сфера труда. – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/briefingnote/wcms\\_743625.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_743625.pdf).
4. Громыко А.А. Коронавирус как фактор мировой политики // Научно-аналитический Вестник Института Европы РАН. – 2020. – № 2 (14).
5. Международная жизнь (2015). Интервью Министра иностранных дел России С.В. Лаврова информагентству ТАСС для телефильма из цикла «Формула власти» «Объединенные Нации – 70 лет» (Москва, 14 сентября 2015 г.). – URL: <https://interaffairs.ru/news/show/13751>.
6. Министерство иностранных дел Российской Федерации (2020). Ответы на вопросы Министра иностранных дел Российской Федерации С.В. Лаврова в программе «Большая игра» на «Первом канале» (Москва, 25 апреля 2020 г.). – URL: [https://www.mid.ru/foreign\\_policy/news/-/asset\\_publisher/cKNonkJE02Bw/content/id/4105593](https://www.mid.ru/foreign_policy/news/-/asset_publisher/cKNonkJE02Bw/content/id/4105593).
7. Новости ООН (2020). Наладить доставку помощи в страны, не справляющиеся с COVID-19, – грандиозная задача, и на ее решение нужны средства. – URL: <https://news.un.org/ru/story/2020/04/1376442>.
8. Постоянное представительство Российской Федерации при ООН (2020). Выступление Постоянного представителя В.А. Небензи в ходе закрытой видеоконференции членов СБ ООН по теме COVID-19. – URL: [https://russiaun.ru/ru/news/covid19\\_090420](https://russiaun.ru/ru/news/covid19_090420).
9. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН A/74/L.52 (2020). – URL: <https://undocs.org/ru/A/74/L.52>.
10. Российский совет по международным делам (2015). Французский вираж. – URL: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/frantsuzskiy-virazh/>.

**ПРОБЛЕМЫ  
ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ  
В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ**

*Дохкильгова Д.М.,  
канд. экон. наук, доцент  
кафедры управления  
региональной экономикой ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** Пандемия COVID-19 не только оказалась драйвером цифровой трансформации, но и, подчеркнув важность наличия навыков использования цифровых технологий, доказала безусловную необходимость цифровой трансформации для устойчивого функционирования глобальной экономики. Отсутствие равного доступа к качественной широкополосной связи способно поставить под угрозу стабильность и усилить социальное неравенство между теми, у кого есть возможность использования цифровых возможностей дистанционного формата ведения бизнеса в условиях самоизоляции, и маргинальными группами, не имеющими доступа к Интернету и, соответственно, возможности адекватного включения в новые реалии.

В данной статье предпринята попытка выявить основные проблемы процессов цифровой трансформации. Автором проанализированы проблемы использования цифровой связи в условиях соблюдения социального дистанцирования и их основные причины. Выделяется ряд приоритетных действий по развитию процессов цифровой трансформации в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

**Ключевые слова:** цифровая трансформация, цифровизация, пандемия, цифровая связь.

**PROBLEMS  
OF DIGITAL TRANSFORMATION  
IN A PANDEMIC**

*Dokhkilgova D.M.,  
Ph.D., Associate Professor of the department  
of regional economy management  
The Chechen State University*

**Abstract.** The COVID-19 pandemic not only proved to be a driver of digital transformation, but also emphasizing the importance of having the skills to use digital technologies,

*proved the absolute necessity of digital transformation for the sustainable functioning of the global economy. Lack of equal access to high-quality broadband can threaten stability and increase social inequality between those who have the opportunity to use the digital opportunities of a remote business format in self-isolation and marginalized groups that do not have access to the Internet and, accordingly, the possibility of adequate inclusion in new realities.*

*The author analyzes the main problems of digital transformation processes and the use of digital communication in the context of observing social distancing and their main reasons. A number of priority actions are highlighted for the development of digital transformation processes in the short, medium and long term.*

**Keywords:** digital transformation, digitalization, pandemic, digital communications.

Цифровая трансформация – внедрение современных технологий в бизнес-процессы предприятия, которое подразумевает фундаментальные изменения в подходах к управлению, корпоративной культуре, во внешних коммуникациях.

Автоматизация бизнес-процессов и функций, а также принципиально новые методы обработки, хранения и передачи информации и материальных активов на микро- и макроэкономическом уровнях являются ключевыми аспектами цифровой трансформации в настоящее время.

Уже несколько лет цифровая трансформация входит в повестку дня многих организаций. Однако процессы цифровой трансформации не ограничиваются только лишь сферой бизнеса и касаются практически всех сфер. К примеру, активная цифровизация происходит в здравоохранении. «Облачные» решения для хранения BigData (результаты анализов, снимки), телемедицина, приборы удаленного мониторинга состояния пациентов и мобильные приложения по поиску врача меняют подход к лечению.

Процессы цифровой трансформации особенно активно происходят и в образовании, драйвером которых стала пандемия и глобальный переход к дистанционному обучению. Цифровая трансформация происходит также в сельском хозяйстве, строительстве, госуправлении и многих других сферах.

Цифровая трансформация, безусловно,

будет ускорена в различных аспектах жизни общества. Пандемия вынудила весь мир принять стиль удаленной работы, онлайн-совещаний в Zoom или Teams, онлайн-выставок, дистанционной медицинской диагностики. Произошел стремительный рост e-commerce, цифрового сервиса заказов и доставки, безналичных расчетов. Ключевыми характеристиками новой реальности стали «удаленность» и «бесконтактность», которые помогают избежать заражения [1].

Пандемия нового коронавируса не только подчеркнула преимущества успешной цифровой трансформации, а также важность использования технологий для сопровождения бизнеса, но и показала острую потребность в цифровых технологиях для выживания глобальной экономики. Идея решения социальных проблем за счет широкого использования передовых цифровых технологий оказалась чрезвычайно своевременна. Сейчас она еще более ценна, поскольку подчеркивает важность гуманистического подхода к технологическому развитию.

Появляются новые тенденции в жизни и бизнесе. Цифровые технологии могут обеспечить решение социальных проблем «нового привычного» и проложить путь к новой «пост-COVID-19» жизни. С другой стороны, развитие и распространение цифровых технологий может внести большой вклад в улучшение баланса между работой и личной жизнью, создать условия для реализации талантов. Цифровая трансформация должна служить людям, а не наоборот [2]. Цифровая связь во время COVID-19 больше не связана с традиционным общением и поиском информации; она стала спасательным кругом для использования данных, потребления контента и участия в цифровых приложениях отдельными лицами, правительствами и предприятиями для обеспечения непрерывности экономической и социальной деятельности в свете социального дистанцирования и полной изоляции в большинстве стран мира.

Спрос на широкополосные услуги и данные значительно вырос во время пандемии. В странах, которые оказались не готовы к всплеску спроса, наблюдалась перегрузка сети, снижение средней скорости Интернета и ухудшение качества услуг даже при относительно развитых рынках.

Отсутствие равного доступа к каче-

ственной широкополосной связи способно поставить под угрозу стабильность и усилить социальное неравенство между теми, у кого была и есть возможность использования цифровых возможностей онлайн-формата ведения собственного бизнеса в условиях соблюдения социального дистанцирования, и многими маргинальными группами людей, не имеющими доступа к Интернету и, соответственно, возможности адекватного включения в новые реалии.

Перегрузка сети во время COVID-19 оказалась серьезной проблемой для многих стран. Специалисты отмечают несколько основных причин, по которым сети не смогли удовлетворить отложенный спрос:

- перегруженность сетей «последней мили» (предоставляющих доступ пользователям), не предназначенных для обслуживания в часы пик, в связи с интенсивным использованием сетей в жилых районах в дневное время;
- резко возросший спрос на видеоконференцсвязь и облачные сервисы, спрос на видео и другие развлекательные услуги с высокой пропускной способностью;
- дистанционное обучение учащихся всех категорий;
- отсутствие достаточной пропускной способности для потребителей через международные шлюзы (т.е. точки доступа, через которые Интернет поступает в страну).

Во многих странах правительства оперативно отреагировали на потребность в улучшенных широкополосных сетях и улучшенных интернет-услугах. Несколько примеров действий включают гибкость оплаты предоплаченным пользователям, позволяющую им платить после потребления (Египет, Тунис и Палестина). Некоторые страны увеличили пропускную способность пакетов Интернета и скорость для пользователей без дополнительных затрат (Ливан, Ирак и Бахрейн), другие покрыли дополнительную стоимость обновления ежемесячных пакетов для подписчиков (Египет). Более того, в некоторых странах были разблокированы приложения для передачи голоса по Интернет-протоколу (VoIP) (ОАЭ и Оман), другие предоставили телекоммуникационным компаниям больше спектра (Иордания и Саудовская Аравия) и обеспечили бесплатные облачные приложения для компаний (Vodafone в Египте) [3].

Еще одним шагом стало улучшение платформ электронного обучения и онлайн-образования. Платформы электронного обучения были разработаны во многих странах, например, в Королевстве Саудовская Аравия, где национальный образовательный портал «Айн» стал основным каналом обучения для более чем 6 миллионов пользователей. Эта платформа цифрового образования предоставила нуждающимся студентам 30 000 устройств, а также более 100 000 часов интерактивного цифрового обучения для студентов бакалавриата. Правительства Египта, Саудовской Аравии и Палестины также предоставили бесплатные интернет-услуги профессорам университетов и бесплатные SIM-карты для студентов, чтобы получить доступ к платформам обучения через свои устройства. В Тунисе, Марокко и Бахрейне операторы предоставили бесплатный доступ к онлайн-платформам для обучения. В Иордании после объявления пандемии были разработаны новые платформы для размещения учебных материалов [3].

Приведенные выше успешные примеры реагирования стран Ближнего Востока и основные проблемы, отмечаемые ниже, в целом отражают глобальную ситуацию.

Несмотря на принятые во многих странах мира успешные правительственные решения и действенные инициативы, выявлено несколько основных рисков и «узких мест», с которыми страны столкнулись во время пандемии.

В числе основных проблем цифровой связи обнаружились:

- неспособность отдельных операторов связи продолжать осуществление собственной деятельности в части операций, требующих физического присутствия их сотрудников на рабочих местах, поскольку им необходимо было выполнить требования изоляции;
- нарушение глобальной торговли, особенно со странами, экспортирующими телекоммуникационное оборудование, влияющее на доступность устройств и оборудования для широкополосных сетей и услуг;
- рост числа краж и вандализма оборудования связи;
- увеличение числа кибератак, фейковых новостей и случаев цифрового мошенничества, которые нагнетали общественную

панику и эксплуатировали неуверенность вокруг COVID-19;

- проблемы конфиденциальности и защиты личных данных.

С переходом к восстановлению и постепенным и осторожным возобновлением работы стран, а также с возобновлением экономического роста страны должны работать над увеличением пропускной способности широкополосных соединений, управлением перегрузкой сетей, обеспечением непрерывности жизненно важных государственных услуг и совершенствованием цифровых финансовых технологий. Это важно, поскольку спрос на электронные услуги, такие как системы здравоохранения и мобильных платежей, услуги доставки еды и электронная торговля, вероятно, значительно вырастет.

Эксперты предлагают [3] активизировать свои усилия на решение следующих задач, исходя из первых уроков COVID-19:

- увеличение пропускной способности и снижение перегрузки сети для предотвращения отключения и обеспечения устойчивости;
- обеспечение непрерывности государственных услуг, чтобы граждане могли использовать цифровые технологии для завершения своих транзакций;
- развитие электронных финансовых услуг, таких как цифровые платежи и денежные переводы от правительства к частным лицам, для поддержки компаний и беднейших и наиболее уязвимых групп, подчеркивая при этом важность предоставления бенефициарам удостоверений личности (идентификаторов) для обеспечения их доступа к услугам;
- продвижение инициатив электронного обучения для обеспечения непрерывности образования.

Сегодня невозможно недооценивать важность цифровой интеграции с точки зрения всеобщего доступа к доступному высококачественному широкополосному интернету.

Уже несколько лет развитые и развивающиеся страны инвестируют в стратегию цифровой трансформации в рамках укрепления позиций на внутренних рынках, повышения конкурентоспособности своих товаров и услуг. Внедрение цифровых технологий «позволяет странам повысить конкурентные преимущества различных отраслей

экономики путем разработки и использования инноваций» [4]. Существенная роль государства как регуляторного органа, улучшающего условия производительности и сокращающего таким путем издержки, не только улучшает внутренний климат своего государства, но и способствует притоку инвестиций в страны, где цифровизации уделяют особое внимание. Использование новых технологий не только улучшает экономические показатели, но и существенным образом влияет на качество и продолжительность жизни, образование, улучшение развития научно-технического прогресса во всех отраслях предпринимательской деятельности [5].

Поскольку правительства многих стран продолжают работать над созданием благоприятной среды для увеличения пропускной способности сети, улучшения качества обслуживания и развития инновационных услуг в соответствии с передовой мировой практикой, выделяется ряд приоритетных действий в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе [3]. Они включают:

- облегчение доступа к базовой инфраструктуре;
- принятие политики открытого доступа для подключения всех операторов к инфраструктуре связи на недискриминационной основе;
- совместное использование инфраструктуры операторами, в том числе в транспортном, энергетическом и телекоммуникационном секторах;
- устранение препятствий для инвестиций частного сектора и облегчение выхода новых операторов на рынок телекоммуникаций путем поощрения конкуренции, снижения лицензионных сборов и распределения доходов;
- регулирование корпоративных тарифов;
- содействие региональному сотрудничеству для создания новых подводных кабельных систем;
- разрешение использования глобально распространенных услуг, таких как VoIP.

Важно отметить, что на цифровое развитие необходимо смотреть шире, нежели чем просто как на сектор информационно-коммуникационных технологий. Цифровые технологии вызывают фундаментальные

преобразования в экономиках стран и влияют на все секторы, такие как сельское хозяйство, образование, здравоохранение, государственные и финансовые услуги. Чтобы воспользоваться преимуществами цифровой трансформации, требуется экосистемный подход, ориентированный на цифровую инфраструктуру, цифровые платформы, цифровые навыки и приложения в жизненно важных сценариях использования в экономике с обеспечением при этом защиты личных данных и стремлением к действительно инклюзивной цифровой экономике для всех.

Необходимо идентифицировать специфику, проблемы, риски «постковидного» мира и, используя полученный опыт и возможности цифровой трансформации, дать адекватный ответ новым вызовам.

### Примечания:

1. Что такое цифровая трансформация и чем она отличается от цифровизации и Индустрии 4.0. – URL: <https://rb.ru/story/what-is-digital-transformation/>.
2. Уэмура Н. Цифровая трансформация должна служить людям, а не наоборот: как в Японии строят новое цифровое общество. – URL: <https://rb.ru/opinion/digital-transformation-in-japan/>.
3. Guermazi B. Digital transformation in the time of COVID-19: The case of MENA. – URL: <https://twitter.com/intent/tweet?text=In+the+MENA+region%2C+the+demand+for+broadband+services+and+data+has+increased+significantly+during+the+pandemic.&url>.
4. Аслаханова С.А., Рахимова Б.Х. О роли цифровой экономики в социально-экономическом развитии стран // ФГУ Science. – 2020. – № 2 (18). – С. 10–16.
5. Фатеев М. Цифровая трансформация экономики: вызовы и перспективы. – URL: <https://tpprf.ru/ru/mobile/interaction/experts/comments/253572/>.
6. Ялмаев Р.А., Муртазалиева А.Ш. Содержание инвестиционных проектов и особенности их жизненного цикла // ФГУ Science. – 2019. – № 4 (16). – С. 223–227.

УДК 338

## ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ БИЗНЕСА

*Дохкильгова Д.М.,*

*канд. экон. наук, доцент*

*кафедры управления*

*региональной экономикой ФГБОУ ВО*

*«Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** Статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме цифровой трансформации бизнеса. В условиях беспрецедентного глобального кризиса и сохраняющейся неопределенности относительно его продолжительности и масшта-

бов невозможно игнорировать и сложно недооценивать потенциал цифровой трансформации. Происходящие процессы не только доказали преимущества успешной цифровой трансформации и необходимость использования цифровых технологий в ведении бизнеса, но и показали острую потребность в цифровизации для выживания глобальной экономики.

В данной статье раскрывается содержание понятия цифровой трансформации, рассмотрены основные ее составляющие, идентифицированы особенности. Выделяются и описываются характерные особенности цифровой трансформации бизнеса. Автором предпринята попытка проанализировать основные тенденции цифровой трансформации в контексте глобального кризиса. За счет большей интеграции цифровых технологий в расширение масштабов решений во всех сферах и цифровизации традиционных бизнес-моделей представляется возможным ускорить восстановление экономики и существенно продвинуться в достижении цифровой трансформации.

**Ключевые слова:** цифровая трансформация бизнеса, цифровизация, индустрия 4.0, интернет вещей.

## DIGITAL BUSINESS TRANSFORMATION

**Dokhkilgova D.M.,**

*Ph.D., Associate Professor of the department of regional economy management The Chechen State University*

**Abstract.** *The article is devoted to the current problem of digital transformation of business. In the context of an unprecedented global crisis, and the continuing uncertainty about its duration and magnitude, it is impossible to ignore and difficult to underestimate the potential of digital transformation. The ongoing processes not only proved the benefits of a successful digital transformation and the need to use digital technologies in doing business, but also showed the urgent need for digitalization for the survival of the global economy.*

*This article reveals the content of the concept of digital transformation, considers its main components, identifies features. The characteristic features of digital business transformation are highlighted and described.*

*The author made an attempt to analyze the main trends in digital transformation in the context of the global crisis. By more integrating digital technologies into scaling up solutions in all areas and digitizing traditional business models, it is possible to accelerate economic recovery and make significant headway towards digital transformation.*

**Keywords:** *digital business transformation, digitalization, industry 4.0, internet of things.*

В настоящее время весьма актуальна и популярна тема «мгновенного успеха» различных «компаний-суперзвезд», разрушающих целые отрасли. Uber, Skype, WhatsApp, Netflix и Airbnb – как им это удалось?

Это современный рынок – «такие компании быстро взлетают и набирают силу, вскоре начиная влиять на весь рынок, а затем подминая его под себя. Но это приводит к концентрации, в каждой из сфер формируется несколько лидеров, которые поглощают или выдавливают оставшихся игроков» [1].

Решающим фактором подобного успеха является старт с цифровой трансформации всей бизнес-модели. Цифровая трансформация предлагает малым и средним компаниям беспрецедентную возможность стать крупнее, маневреннее и превзойти гораздо более крупных конкурентов. Когда все оцифровано и отслеживается, предприятия могут работать напрямую с поставщиками и клиентами, улучшая контроль над своим бизнесом.

Чтобы лучше понять, как цифровая экономика влияет на компании с менее чем 1000 сотрудников, было проведено исследование, акцентированное на том, используют ли малые и средние предприятия технологии в качестве конкурентного преимущества перед более крупными компаниями.

Согласно данным исследования, проведенного International Data Corporation (IDC) [2] с участием более 3200 руководителей малого и среднего бизнеса из 11 разных стран, 49 процентов руководителей считают, что технологии уравнивают правила игры для малого бизнеса по сравнению с более крупными корпорациями. Результаты показали, что существует четкая связь меж-



ду цифровой трансформацией и ростом доходов. Быстрорастущие малые и средние фирмы с годовым ростом выручки более 10 процентов с большей вероятностью укажут на значительный прогресс в преобразовании, чем более медленно растущие фирмы.

Другими словами, небольшой размер компании и цифровой формат ее деятельности дают существенное преимущество: зачастую это не только возможность конкуренции на равном уровне с более крупными конкурентами, но и возможность превзойти их. Понимая это, 68% бизнес-лидеров планеты называют цифровую трансформацию главным приоритетом для своих компаний [3].

С макроэкономической точки зрения, цифровизация малого и среднего бизнеса также может повысить экономическую активность страны. В условиях беспрецедентного мирового кризиса и существующей неопределенности относительно его длительности и масштабов трудно переоценить потенциал цифровой трансформации. Протекающие процессы не только обосновали преимущества успешной цифровой трансформации и необходимость использования цифровых технологий в ведении бизнеса, но и доказали жизненную потребность в цифровизации для выживания мировых экономик. По оценкам, цифровизация малого и среднего предпринимательства в странах, входящих в Ассоциацию государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), может добавить 1,1 триллиона долларов к ВВП по всему региону к 2025 году [4].

Для правильного понимания того, что такое цифровая трансформация, уместно выделить основные ее составляющие и отдельно остановиться на них: цифровизация, индустрия 4.0 и интернет вещей.

Цифровизация – внедрение цифровых технологий в бизнес-модели компаний, началась более 50 лет назад. В 1964 году компания IBM анонсировала System/360 – первое семейство компьютеров, предназначенных для охвата всего спектра применения с разной степенью производительности, но с одним и тем же набором команд.

В прошлом программы были написаны для какого-то конкретного оборудования, а это означало, что программный код должен постоянно обновляться при его замене. С S/360 необходимость в этом отпала. Такая особенность позволяла заказчику использо-

вать недорогую модель, после чего обновиться до более сложной системы с ростом компании. Это передовая технология привела к выпуску более мощных, небольших компьютеров. В 1981 году был представлен IBM PC. Менее чем через десять лет многие компании использовали ПК для оцифровки своего бизнеса. IBM S/360 и ПК должны были повысить эффективность, а также помочь компаниям стать быстрее и конкурентоспособнее. В 1983 году была представлена NetWare от Novell – сетевая операционная система с набором сетевых протоколов для взаимодействия с компьютерами-клиентами, подключенными к сети. NetWare позволила ПК обмениваться данными внутри организации с низкими затратами [3].

С появлением более совершенных технологий эффективность бизнеса возросла еще больше: автоматические системы рабочих процессов полностью оцифровывают бизнес-процессы.

Чем отличаются программы цифровизации экономики в разных странах?

Стратегия США, определенная «Большой четверкой», называется GAFA (Google, Amazon, Facebook, Apple) и сосредоточена на облачных вычислениях. США значительно уступают в физическом пространстве, то есть производственных секторах, где происходит практический обмен данными, поэтому пытаются получить контроль над рынком облачных технологий.

Германия и Япония, наоборот, имеют преимущество в физическом пространстве, откуда могут быть собраны весьма ценные данные. Они стараются хранить и анализировать их как можно ближе к месту их возникновения. Это является их конкурентным преимуществом в подходах к цифровизации. Поэтому Япония первой запустила концепцию периферийных вычислений (edgecomputing) в иерархии оцифровки.

Что касается России, очевидно, что правительство сделало цифровизацию экономики приоритетным направлением развития страны, но пока оно находится на стадии определения собственного подхода к цифровизации [5].

Цифровизация – один из необходимых элементов модели Индустрии 4.0.

Индустрия 4.0 – концепция «умного производства» на основе промышленного интернета вещей, объединяющая физическое производство и операции с интеллек-



своего рода «умный бизнес», то Общество 5.0 – это «суперумное общество». Программа направлена на цифровизацию на всех уровнях японского общества и цифровую трансформацию самого общества. Важную роль в развитии концепции играют интернет вещей, искусственный интеллект, VR/AR, BigData (аналитика) и так далее. Тем не менее речь идет не только о технологиях в жизни людей. В концепции описаны проблемы, с которыми сталкивается Япония (старение населения, стихийные бедствия, загрязнение окружающей среды), которые актуальны и для других стран.

Рассматривая цифровую трансформацию или цифровизацию бизнеса, важно понимать, что значат эти термины, но не менее важно знать, что в принципе представляет собой трансформация бизнеса.

Трансформация связана с изменениями в бизнес-модели компании. Они могут носить фундаментальный характер и радикально менять всю бизнес-модель или же просто повышать эффективность ее составных элементов. К примеру, каналы взаимодействия с покупателями могут стать цифровыми (e-commerce).

Выделяют два подхода к трансформации бизнеса: эволюционный и революционный. При эволюционном подходе специалисты стремятся повысить эффективность существующей бизнес-модели, адаптируя ее под реальность. Оцифровываются бизнес-процессы, и получают доступ к набору цифровых инструментов, которые позволяют повысить эффективность, используя минимальное количество ресурсов.

При революционной трансформации меняются все ключевые элементы бизнес-модели: процесс создания ценности, сама ценность и способ ее монетизации.

В числе особенностей цифровой трансформации бизнеса выделяют следующее:

- цифровая трансформация – это изменение текущих практик ведения бизнеса в области принятия решений, которые либо принимаются человеком на основе анализа данных, либо отдаются на откуп системам, исключая человека из процесса;

- алгоритмы позволяют не только ускорять и улучшать процессы в текущих бизнес-моделях, но и создавать новые бизнес-модели, такие как экосистемные, платформенные бизнесы;

- новые модели, основанные на использовании аналитики данных, позволяют предложить огромный выбор, персонализацию, скорость и дешевизну в масштабе, недоступном традиционным компаниям. Именно поэтому многие компании стремятся стать технологическими.

Для проведения цифровой трансформации нельзя использовать только одну технологию или оцифровать один бизнес-процесс. Необходим комплексный подход к использованию информационных технологий во всех процессах компании, «причем не только внутри, но и при взаимодействии с окружающим миром, заказчиками, партнерами и государством» [6].

Цифровая трансформация – не просто эволюция технологий. Современные технологии являются инструментами, с помощью которых осуществляется переосмысление способов организации работы сотрудников для продуктивного взаимодействия – как внутреннего, так и с клиентами компании. Главная цель – увеличение эффективности работы организации с помощью сокращения издержек, что в итоге приносит больше прибыли и увеличивает конкурентоспособность компании в целом и отдельных сотрудников в частности.

Технологические решения позволяют быть более гибкими и компаниям, и сотрудникам, упрощают построение команды, координацию фрилансеров и совершенствование бизнес-процессов. Таким образом, цифровая трансформация касается не только бизнес-процессов, но и человеческого ресурса. Говоря о цифровизации сотрудников, следует подчеркнуть, что 77% работников будут вынуждены в ближайшее время приобрести новые навыки или полностью переквалифицироваться в связи с роботизацией [3].

Цифровой сотрудник должен уметь выполнять свою работу с помощью актуальных диджитал-инструментов, которые появляются в компании, а также понимать ценность цифровизации. Руководители должны создать систему мотивации персонала и на собственном примере показывать, что развитие диджитал-навыков помогает подняться по карьерной лестнице, а также оставаться востребованным специалистом в условиях цифровизации экономики.

Цифровизация малого бизнеса повышает производительность и улучшает до-

ступ к финансам и рынкам. По данным публичного отчета Международного валютного фонда о показателях ВВП России в 2020 году, кризис, вызванный Covid-19, ударит по экономике России больше, чем кризис 2008 года [7]. Из этого следует, что просто для того, чтобы удержаться на должном уровне, бизнесу необходимо становиться более эффективным.

Карантин стал первой проверкой хода цифровой трансформации российских компаний. Удержать свой бизнес на должном уровне смогли только те, кто быстро перестроился, перевел процессы в онлайн и своевременно обучил команду работе с технологиями. Вне зоны риска оказались компании, которые давно поняли ценность цифры: IT-компании, а также бизнес, который успел уйти в онлайн. По прогнозам аналитиков, к 2023 году глобальный рынок ЦТ может вырасти до \$2,3 трлн. [3].

Для малого и среднего бизнеса одним из наиболее ценных последствий цифровизации является улучшенный доступ к информации – как внутри фирмы, так и для повышения эффективности и максимизации прибыли, а также для создания данных для внешних партнеров, включая финансовые учреждения.

В частности, оцифровка платежей генерирует огромные объемы подробных данных о транзакциях, которые можно использовать в качестве основы для оценки дохода, оценки рисков и расширения финансовых услуг. Ускорение развития цифровых платежей для малого и среднего бизнеса также укрепляет экосистему финансовой доступности для потребителей, позволяя им проводить онлайн-оплату, что особенно важно в это время социального дистанцирования. Цифровые платежи помогают формализовать малый и средний бизнес на развивающихся рынках, что, в свою очередь, может привести к увеличению общего объема экономики и расширению налоговой базы.

Пандемия не только подчеркнула преимущества успешной цифровой трансформации, а также важность использования технологий для сопровождения бизнеса, но и показала острую потребность в цифровых технологиях для выживания глобальной экономики. Идея решения социальных проблем за счет широкого использования передовых цифровых технологий оказалась чрезвычайно своевременна.

Благодаря активной интеграции цифровых технологий в расширение масштабов решений во всех сферах и цифровизации традиционных бизнес-моделей представляется вероятным ускорение восстановления экономики и более скорое и эффективное достижение цифровой трансформации.

Массовое использование цифровых технологий во время изоляции COVID-19 является доказательством их огромного потенциала в ускорении экономического восстановления и повышения устойчивости к аналогичным потрясениям.

Кризис COVID-19 выступил драйвером глобального сдвига в сторону цифровой трансформации во всех сферах. Диджитал-трансформация – неизбежный процесс, влияние которого затронет все компании в различной степени, и здесь необходимо понимание и готовность бизнеса к неизбежности и перманентности данных процессов.

### Примечания:

1. Саидов З.А., Дохкильгова Д.М. Компании-суперзвезды в условиях цифровой экономики // ФГУ Science. – 2020. – № 2 (18). – С. 90–95.
2. Why Digital Tech Is a Competitive Advantage for Small Businesses. – URL: <https://www.sap.com/cmp/dg/crm-us16-gic-smeubdim/index.html>.
3. 20 фактов о цифровой трансформации: статистика, прогнозы, опросы. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/5ece23569a79479c90f3377b>.
4. Advancing towards ASEAN digital integration / Bain & Company, Inc. – URL: [https://www.bain.com/contentassets/37a730c1f0494b7b8dac3002fde0a900/report\\_advancing\\_toward\\_s\\_asean\\_digital\\_integration.pdf](https://www.bain.com/contentassets/37a730c1f0494b7b8dac3002fde0a900/report_advancing_toward_s_asean_digital_integration.pdf).
5. Уэмура Н. Цифровая трансформация должна служить людям, а не наоборот: как в Японии строят новое цифровое общество. – URL: <https://rb.ru/opinion/digital-transformation-in-japan/>.
6. Что такое цифровая трансформация и чем она отличается от цифровизации и Индустрии 4.0. – URL: <https://rb.ru/story/what-is-digital-transformation/>.
7. МВФ: рецессия мировой экономики в 2020-м будет хуже кризиса 2008 года. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4300023>.
8. Ченцов Н.М., Шкарупа Е.А., Ялмаев Р.А. Теневой сектор экономики: понятие, условия возникновения и причины роста // ФГУ Science. – 2018. – № 1 (11). – С. 172–178.

УДК 338.2

## КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НА РЫНКЕ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Идигова Л.М.,  
д-р экон. наук, профессор,  
профессор кафедры  
менеджмента ФГБОУ ВО*

«Чеченский государственный университет»,  
зав. лабораторией  
экономических исследований ФГБУН  
Комплексный научно-исследовательский  
институт имени Х.И. Ибрагимова  
Российской академии наук

**Рахимова Б.Х.**,  
младший научный сотрудник лаборатории  
экономических исследований ФГБУН  
Комплексный научно-исследовательский  
институт имени Х.И. Ибрагимова  
Российской академии наук

**Султанова М.А.**,  
магистрант 2 курса факультета  
государственного управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** Статья посвящена вопросам кадрового потенциала рынка труда муниципального образования. От обеспечения условий на рынке труда и его развития зависит занятость населения. Современный рынок труда требует не только высокой квалификации от работников, но и умения переподготовки, овладения новыми навыками. Людские ресурсы – это люди, их желание достичь своих целей. Рынок труда играет важную роль в экономическом и социальном развитии общества.

В свою очередь, необходимым является удовлетворение участников трудовой деятельности своей работой и доходами, обеспечивающими достойное существование для сотрудников и членов их семьи. Рынок труда обеспечивает работой – работниками и работодателями – работниками, координирует принятие решений в сфере занятости. В статье отмечено, что в современных условиях потребность в муниципальном регулировании рынка труда не вызывает сомнений. Авторы отмечают, что те меры, которые предпринимаются муниципальным образованием посредством воздействия на рынок труда, должны отвечать интересам как наемных работников, так и предпринимателей.

В современном мире умение непрерывно обучаться и приобретать новые навыки становится ключевым конкурентным преимуществом в сфере труда и занятости.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, рынок, труд, политика занятости, муниципальное образование.

## THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE LABOR MARKET AT THE MUNICIPALITY LEVEL

**Idigova L.M.**,  
Dr. Econ. Sci., Professor  
of department management  
The Chechen State University,  
Head of the laboratory  
Kh. Ibragimov Complex Institute  
of the Russian Academy of Sciences

**Rakhimova B.Kh.**,  
Junior researcher economic  
research laboratories  
Kh. Ibragimov Complex Institute  
of the Russian Academy of Sciences

**Sultanova M.A.**,  
2nd year student, magistracy  
of the faculty of public administration  
The Chechen State University

**Abstract.** The article is the personnel potential of the labor market at the level of the municipality. Employment of the population depends on the provision of conditions in the labor market and its development. The labor market differs from other markets by a high degree of uncertainty and a peculiarity of functioning, since it deals with a special product. The modern labor market requires not only high qualifications from employees, but also the ability to retrain and master new skills. The fundamental moment for creating long-term unique advantages in the labor market is human resources, i.e. human resources. Human resources are people, their desire to achieve their goals. The labor market and social development of society. The labor market is a system of competitive relations between market participants (entrepreneurs, workers and the state) regarding the recruitment and use of an employee in social production. In the labor market, labor force is mobilized for jobs, it is bought and sold. The labor market provides workers with jobs and employers-workers, coordinates decision-making in the field of employment. The article notes that in modern conditions the need for municipal labor market regulation is beyond doubt. The authors note that the measures taken by the municipality by influencing the labor market should meet the interests of both employees and entrepreneurs.

The main role assigned to the authorities of the municipality is the role "Catalyst", the

*main purpose of which is to ensure cooperation and interaction employers and trade unions to ensure maximum and efficient employment. In the modern world, the ability to continuously learn and acquire new skills is becoming a key competitive advantage in the world of work and employment.*

**Keywords:** *human resources, market, labor, employment policy, municipality.*

В целях создания долгосрочных уникальных преимуществ муниципального образования вопросы, связанные с развитием кадрового потенциала, приобретают все большую актуальность и социальную значимость.

Кадровый потенциал – это имеющиеся и потенциальные возможности работников как целостной системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определённый момент времени.

Рынок труда является неотъемлемым элементом рыночной системы управления, выступает в качестве механизма управления

кадровым потенциалом муниципального образования, а также выполняет важнейшие функции в системе воспроизводства человеческой силы, ее распределения между секторами экономики, регулирует объемы спроса и предложения и придает реальный импульс профессиональной и территориальной мобильности [1].

Характерным фактором, влияющим на рынок труда, является соотношение спроса и предложения рабочей силы. Это соотношение может быть представлено тремя типами:

- 1) трудоизбыточный (безработица);
- 2) трудодефицитный (на рынке труда может быть большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда);
- 3) наблюдается несоответствие между количеством рабочих мест и спросом на них);
- 4) равновесный (спрос и предложение на рынке труда одинаковы).

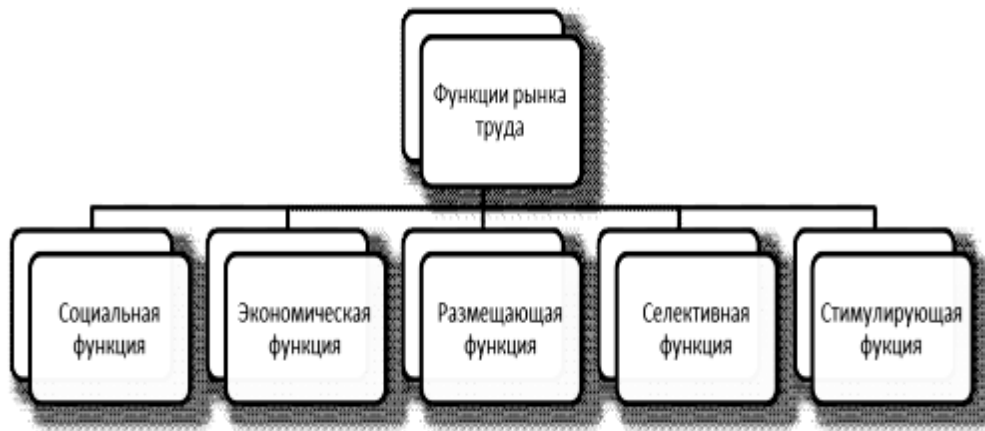


Рис. 1. Функции рынка труда

Из всех функций следует обратить внимание на стимулирующую, которая является очень важным условием для существования рынка труда и выполняет роль стимула для работников предприятия и организации к созданию на рынке конкурентоспособного продукта.

Рынок труда нуждается в эффективном функционировании, для этого необходимо выполнить ряд условий:

1) обеспечить свободу экономической, предпринимательской и хозяйственной деятельности;

2) наличие многообразия форм собственности;

3) поддержание здоровой конкуренции;

4) наличие развитой инфраструктуры.  
Теоретические и практические исследования системы эффективного функционирования рынка труда и формирование грамотной системы его регулирования должны являться одной из приоритетных задач в развитии муниципального образования.

Внешние факторы, влияющие на рынок труда, весьма разнообразны, и их воздействие чрезвычайно велико. Рассмотрим в

качестве примера внешние факторы, определяющие воспроизводство рабочей силы, к ним относятся: демографическое движение населения, его состав, экономическая активность, интенсивность движения рабочей силы. С другой стороны, экономические (например, динамика ВВП, этапы экономического цикла, инвестиционная активность и др.) факторы труда (рабочее время, заработная плата, социальное партнерство, практика найма и увольнения) являются ключевыми для рынка труда.

Однако следует учесть, что высшие учебные заведения больше не следуют миссии предоставления социального развития, теряют ценность знаний и академической независимости и в большинстве своем превращаются в бизнес-корпорации. В то же время руководство вуза занимает руководящие должности и управляет университетом как бизнес-организацией, в то время как профессора переходят на подчиненные должности, а университет трансформируется из «храма науки» в «рынок» [3]. Кризис университетов имеет культурный и исторический характер и происходит одновременно во многих странах мира. Однако «университетский кризис» можно рассматривать как симптом приближающегося перехода от университетов индустриального общества к университету, соответствующему требованиям постиндустриального общества.

Университеты – это особые социаль-

ные институты, обеспечивающие производство знаний и обновление интеллекта.

Значительную роль играет также качество рабочей силы, соответствие структуры рабочей силы структуре рабочего места (по роду занятий и отраслям, должностным характеристикам, географии) и др.

На современном этапе развития появляется необходимость целенаправленной ориентации результатов проводимых реформ, связанных с человеческими ресурсами с помощью адекватной политики в области занятости населения [2].

Большое влияние на рынок труда оказывают реализуемые социальные программы, такие как:

1. Помощь малоимущим слоям населения.
2. Пособия по безработице.
3. Пенсионное обеспечение.
4. Различные социальные выплаты и прочее.

Осуществляемая на уровне муниципального образования политика занятости включает налоговое стимулирование поведения на рынке труда предприятий и домашних хозяйств. На этом уровне осуществляется всякая практическая работа, которая обеспечивается за счет занятости: занятость, обучение, выплата пособий и т.д. Политика государства на рынке труда по улучшению занятости представлена на рисунке 2.

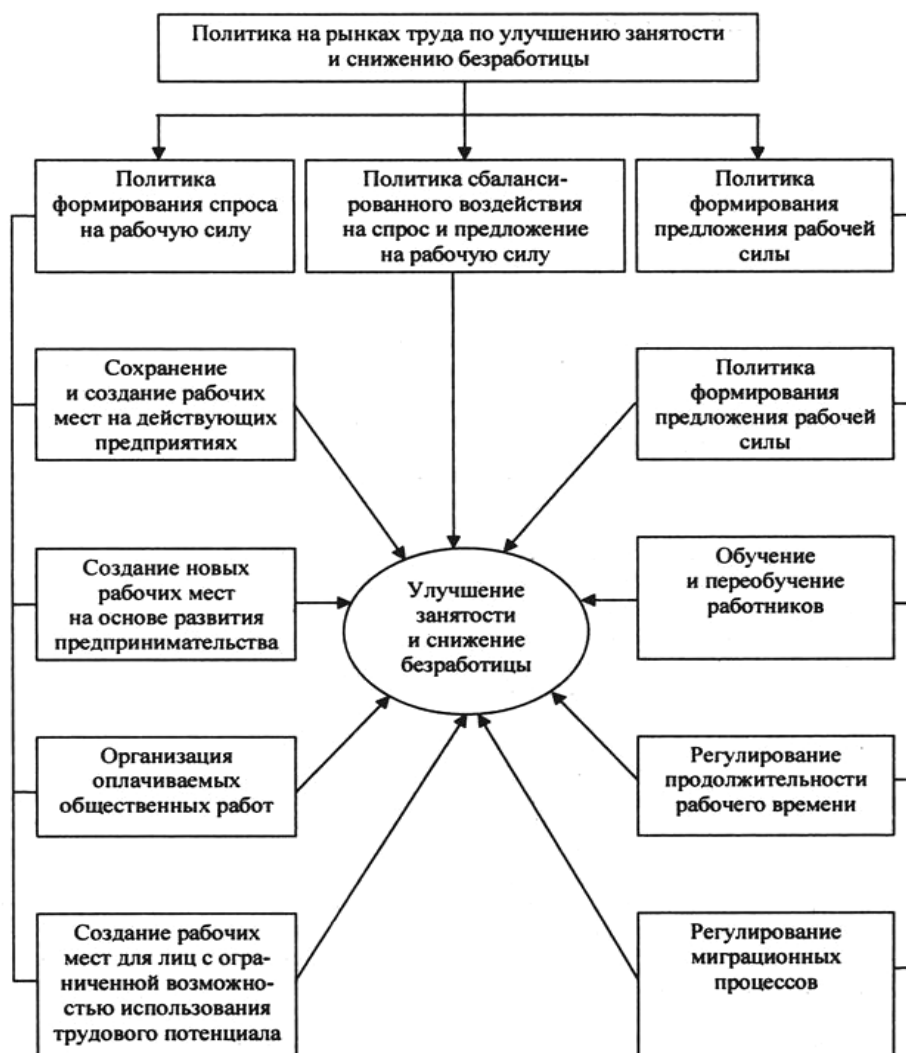


Рис. 2. Политика государства по улучшению занятости и снижению безработицы

Наиболее характерным для муниципальных образований является активный вариант политики занятости в связи с его оптимальностью и приемлемостью. Он способен обеспечить максимально возможную занятость населения и высокое качество рабочей силы на фоне стимулирования выпуска продукции с высокой конкурентоспособностью и создания условий экономического процветания общества. Но при этом использование пассивных мер не должно исключаться полностью. Между ними должно быть установлено оптимальное соотношение [2].

С целью реализации политики занятости в муниципальном образовании действуют центры занятости населения, в Грозненском муниципальном образовании их четыре, все они подотчетны Министерству труда и социального развития ЧР:

- 1) ЦЗН Ленинского района;
- 2) ЦЗН Заводского района;
- 3) ЦЗН Старопромысловского района;
- 4) ЦЗН Октябрьского района.

Органы службы занятости предоставляют на безвозмездной основе государственные статистические данные и получают информацию, необходимую для выполнения своих функций. Службы занятости имеют право требовать от исполнительных органов, предприятий, организаций, учреждений на безвозмездной основе всю информацию, необходимую для разработки программ занятости.

Органы службы занятости занимаются формированием программ занятости совместно с работодателями и представителями работников с дальнейшим их согласованием, и данные программы утверждаются представителями соответствующих орга-



нов. Контроль за их выполнением производится центрами занятости совместно с представительными и исполнительными органами.

Центры занятости населения проводят следующие виды мероприятий:

1. Организация ярмарок вакансий и учебных заданий.

Основной целью таких ярмарок является максимизация занятости безработных граждан и выбор подходящих сотрудников для работодателей. Эти мероприятия включают в себя информирование населения, местных органов исполнительной власти, работодателей о планируемых мероприятиях, а также возможность познакомить ищущих работу граждан со списком предлагаемых вакансий; предоставление наиболее полной информации о рынке труда, о предприятиях, испытывающих потребность в работниках, о возможностях трудоустройства, переобучения на основе имеющихся свободных рабочих и учебных мест [3].

2. Информирование населения и работодателей о ситуации на рынке труда. Для этих целей необходимы:

- разработка, публикация и тиражирование справочных и информационных материалов;
- размещение информации в средствах массовой информации;
- организация специализированных консультационных пунктов для населения и работодателей.

3. Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда.

Проводятся мероприятия по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда путем реализации мер, направленных на приобретение знаний, сокращение времени, необходимого для поиска подходящей работы, и смягчение последствий долгосрочной безработицы. Эта деятельность осуществляется посредством следующих действий:

- разработка и публикация информационных и справочных материалов;
- предоставление гражданам периодических изданий;
- оборудование помещений (информационные стенды, компьютеры, телефоны и т.д.);
- обучение навыкам поиска работы с привлечением необходимых организаций.

4. Организация общественных работ.

Одним из активных и практичных способов решения проблемы трудоустройства трудоспособного населения за относительно короткий период времени считается временное трудоустройство безработных граждан на оплачиваемые общественные работы.

В целях создания условий, необходимых для поддержки доходов безработных граждан, когда они ищут подходящую работу, органы службы занятости занимаются организацией оплачиваемых общественных работ в соответствии с положением об организации общественных работ.

Принимая во внимание восстановление разрушенной экономики и социальной сферы, основными направлениями общественных работ являются:

- строительство дорог, их ремонт и техническое обслуживание, а также модернизация коммуникаций;
- посадка и сбор урожая сельскохозяйственных культур, сбор, переработка и хранение сельскохозяйственной продукции;
- ремонт и строительство жилья, реконструкция жилого фонда, объектов социального и культурного назначения;
- транспортные и коммуникационные услуги;
- экранирование и озеленение, развитие экономики лесного парка;
- уход за престарелыми, инвалидами и больными;
- другие общедоступные виды работ.

Приоритетное право на участие в общественных работах используется безработными гражданами, которые не получают пособий по безработице, а также безработными, которые зарегистрированы в службе занятости более шести месяцев.

5. Организация временного трудоустройства безработных граждан, которые испытывают трудности с поиском работы. Она включает в себя осуществление следующих видов деятельности:

- выбор безработных граждан, которым трудно найти работу;
- выезд в министерство и районные центры специальных работников для работы с безработными гражданами, которым трудно найти работу;
- предоставление населению информации о планируемых мерах по организации занятости этой категории безработных граждан:

а) люди с ограниченными возможностями;

б) лица, достигшие пенсионного возраста;

в) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;

г) одинокие родители с большим количеством детей, которые занимаются воспитанием несовершеннолетних детей и детей-инвалидов;

д) семьи, оба родителя которых признаны безработными;

е) беженцы и внутренне перемещенные лица;

ж) граждане, уволенные с военной службы;

з) лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание;

– направление граждан на временную работу в организации.

6. Организация временной занятости граждан несовершеннолетнего возраста (от 14 до 18 лет) [6].

Занятость подростков в нынешних условиях рассматривается как реальный фактор в предотвращении детской преступности во всех ее проявлениях. Поэтому для привлечения подростков в рабочую силу, приобретения профессиональных навыков и адаптации их к рынку труда планируется принять ряд мер по организации временного трудоустройства этой категории граждан во время каникул и во время их свободного времени в течение всего учебного года. Для этого нужно:

– изучение потребностей подростков в трудоустройстве;

– информировать подростков о планируемых мерах, связанных с их трудоустройством;

– принимать участие в создании и организации для лиц несовершеннолетнего возраста временных рабочих мест.

7. Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

В целях временного трудоустройства безработных граждан, ищущих работу впервые, из числа выпускников начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет планируется реа-

лизовать перечень мероприятий:

– изучение потребности в трудоустройстве выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования;

– информирование данных лиц о планируемых мерах по их временному трудоустройству;

– участие в организации временных рабочих мест для данных категорий безработных граждан;

– организация специализированных ярмарок вакансий для выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования.

8. Оказание содействия в самозанятости гражданам, не имеющим работы.

Основой этой деятельности является индивидуальный подход, предоставление безработным гражданам комплекса информационных и образовательных услуг при организации предпринимательской деятельности, в том числе индивидуального предпринимательства.

Основные мероприятия, способствующие предпринимательской инициативе:

– информационно-разъяснительная работа и консультирование населения по вопросам предпринимательства и самозанятости;

– организационная помощь в создании своего дела (регистрация, бизнес-план, налоги т.д.).

Также обеспечение занятости и преодоление негативных последствий циклической безработицы на уровне муниципального образования происходит на основе закона от 19.04.1991 г. «О занятости в Российской Федерации». Реализация данного закона на уровне муниципального образования происходит следующим образом:

1) всем гражданам предоставляются равные возможности в свободном выборе типа занятости и реализации права на труд;

2) обеспечивается поддержка трудовых и предпринимательских инициатив граждан;

3) соблюдается принцип добровольности труда, в соответствии с которым происходит свободное волеизъявление граждан при выборе профессий;

4) предоставляется социальная защита в сфере занятости;

5) независимость местных органов

власти сочетается с согласованностью действий по проведению централизованных мер по решению проблем занятости;

б) координация деятельности в сфере занятости с другими областями экономической и социальной политики;

7) работодателям предлагается создавать новые рабочие места.

Население подразделяют на группы по степени его трудовой активности:

1. Жители, не входящие в состав рабочей силы, то есть экономически неактивные человеческие ресурсы (пенсионеры, студенты, учащиеся).

2. Некоторая часть граждан, рабочая сила, занятая на производстве различного рода товаров и услуг, – экономически активное население.

Безработица как социальный феномен ведет к бедности населения, препятствует развитию и продвижению общества вперед, принимая во внимание его потенциальные возможности.

Наиболее характерными для рынка труда являются следующие, актуальные в настоящее время, проблемы.

Во-первых, присутствие на рынке труда значительного контингента молодёжи, которая имеет низкий общеобразовательный уровень, что реально осложняет проблему её трудоустройства.

Во-вторых, сохраняющаяся низкая конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий граждан (молодежи, которая трудоустраивается, не успевая приобрести практический опыт работы, женщин, воспитывающих детей раннего возраста, инвалидов, граждан, уволенных с военной службы и др.), она, в свою очередь, обусловлена объективным ужесточением требований работодателей к работникам, принимаемым на работу.

В-третьих, отсутствие достоверных данных о потребности предприятий, организаций, учреждений в рабочих кадрах и специалистах тех или иных профессий с учётом темпов их развития на ближайшую перспективу.

В-четвертых, скрытая безработица, причиной которой служит желание руководства предприятия в условиях спада производства сохранить кадровый состав.

В Грозненском муниципальном образовании активно ведется реализация политики занятости, которая способствует решению рассмотренных проблем.

Например, помощь в трудоустройстве молодых людей обеспечивается путем стимулирования занятости молодежи, которая включает предоставление преимуществ молодым специалистам при занятии вакантных должностей. Также имеются специальные учебные центры, в которые граждане направляются центрами занятости населения на переквалификацию с целью получения новых знаний и навыков для занятия востребованных должностей. Оказывается помощь освобожденным рабочим в создании малых предприятий или кооперативов. Решаются проблемы избыточного труда путем создания альтернативной занятости и многое другое [5].

В современных условиях потребность в муниципальном регулировании рынка труда не вызывает сомнений. Следует отметить, что те меры, которые предпринимаются муниципальным образованием посредством воздействия на рынок труда, должны отвечать интересам разных категорий работников, как наемных, так и предпринимателей.

Основной ролью, отведенной властям муниципального образования, является роль «катализатора», основная цель которого – обеспечение сотрудничества и взаимодействия работодателей и профсоюзов в обеспечении максимальной и эффективной занятости.

В связи с этим в Грозненском муниципальном образовании главной социальной значимой целью является поиск путей снижения уровня безработицы, установления и поддержания оптимального соотношения между спросом и предложением рабочей силы (косвенное установление её цены). Для достижения данной цели требуется создание эффективно работающей инфраструктуры рынка труда.

Реализация специальных программ занятости также будет способствовать интеграции в рынок труда и эффективной занятости безработных граждан, которые обладают недостаточной конкурентоспособно-

стью на рынке труда и испытывают трудности в процессе трудоустройства.

Подводя итоги, отметим, что Грозненское муниципальное образование должно использовать имеющиеся у него возможности для увеличения занятости населения путем улучшения механизмов его функционирования. Логично указать эти механизмы!

### Примечания:

1. Идигова Л.М., Баширова А.М.-С. Ресурсный потенциал модернизации экономики региона // Агропродовольственная политика России. – 2017. – № 5. – С. 49–59.
2. Идигова Л.М., Тагаев С.Х., Тасуева Т.С., Исраилов М.В., Магомадов Э.М. Модернизация промышленности региона на пороге цифровизации экономики страны. – No 250. – P. 2158–2166. – URL: <https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.03.02.250>.
3. Муниципальная политика в сфере занятости населения, трудности и пути их преодоления. – URL: <http://lifesocio.com>.
4. Радостева Э.М., Антинескул Е.А. Рынки потребительских товаров: учебное пособие. – Пермь: ФГБОУ ВПО Пермская ГСХА, 2014.
5. Стэнли У. Регулирование рынка труда. – URL: [www.Inliberty.ru](http://www.Inliberty.ru).
6. Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства: учебник. – М.: ПРИОР, 2017.
7. Ялмаев Р.А. Эффективное поведение на рынке труда выпускников вузов // Проблемы и перспективы развития региональных рынков труда в России: сборник. – 2012. – С. 241–243.

УДК 332.1

## ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Статья подготовлена в рамках исследования, выполненного по теме гранта «Формирование институционального каркаса инфраструктуры региона в цифровой экономике», при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00141\20

**Идигова Л.М.**,  
д-р экон. наук, профессор,  
профессор кафедры  
менеджмента ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»,  
зав. лабораторией  
экономических исследований ФГБУН  
Комплексный научно-исследовательский  
институт имени Х.И. Ибрагимова

Российской академии наук

**Рахимова Б.Х.**,  
младший научный сотрудник лаборатории  
экономических исследований ФГБУН  
Комплексный научно-исследовательский  
институт имени Х.И. Ибрагимова  
Российской академии наук

**Султанова М.А.**,  
магистрант 2 курса факультета  
государственного управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** Данная статья посвящена вопросу развития цифровой экономики как инструмента повышения конкурентоспособности национальной экономики России. Цель статьи – провести анализ цифрового развития экономики России в современных условиях. Задачи: рассмотреть программу по цифровизации экономики и ее результаты, а также проанализировать применение цифровых технологий в условиях коронавируса.

Подводя итоги, мы можем констатировать, что реализация программы «Цифровая экономика» позволит создать информационно-телекоммуникационную инфраструктуру и наладить взаимодействие между органами власти в цифровом виде, а также повысить цифровую грамотность населения, а пандемия только ускорила процесс цифровизации сфер экономической деятельности. Активное применение цифровых технологий в повседневной жизни стало инструментом распространения информации в цифровом виде, что повысило спрос специалистов в области виртуальных технологий для анализа и оценки информации. При этом доступность, легкость и дешевизна распространения и передачи цифровой информации стали стимулом для создания и развития инновационных технологий для удовлетворения повседневных нужд человека. Проникновение цифровых технологий в различные отрасли экономики и повседневную жизнь людей привело к трансформации всех сфер человеческой жизни. Использование цифровых технологий для эффективного ведения бизнеса позволяет значительно снизить энергозатраты и повысить эффективность использования оборотных активов предприятия. Стоит отметить, что отрасли экономики стремятся внедрять цифровые

технологии для улучшения энергопотребления и развития энергетических систем будущего.

**Ключевые слова:** цифровые технологии, цифровая экономика, цифровизация, национальная экономика, экономика будущего, информационные технологии, социально-экономическое развитие.

**DIGITAL ECONOMY  
AS A DEVELOPMENT TOOL  
OF THE NATIONAL ECONOMY  
OF RUSSIA**

**Idigova L.M.,**

*Dr. Econ. Sci., Professor  
of department management  
The Chechen State University,  
Head of the laboratory  
Kh. Ibragimov Complex Institute  
of the Russian Academy of Sciences*

**Rakhimova B.Kh.,**

*Junior researcher economic  
research laboratories  
Kh. Ibragimov Complex Institute  
of the Russian Academy of Sciences*

**Sultanova M.A.,**

*2nd year student, magistracy  
of the faculty of public administration  
The Chechen State University*

**Abstract.** *This article is devoted to the development of the digital economy as a tool to increase the competitiveness of the national economy of Russia. The purpose of the article is to analyze the digital development of the Russian economy in modern conditions. Objectives: to review the program for the digitalization of the economy and its results, as well as to analyze the application of the use of digital technologies in the context of the coronavirus.*

*Summing up, we can state that the implementation of the Digital Economy program will create an information and telecommunications infrastructure and establish digital interaction between authorities, as well as increase the digital literacy of the population, and the coronavirus pandemic has only accelerated the process of digitalization of economic activities. The active use of digital technologies in everyday life has become a tool for disseminating information in digital form, which has increased the demand for specialists in the field of virtual technologies for analyzing and evaluating information. At the same time, the*

*availability, ease and low cost of distribution and transmission of digital information have become an incentive for the creation and development of innovative technologies to meet the daily needs of a person. The penetration of digital technologies into various sectors of the economy and the daily life of people has led to the transformation of all spheres of human life. The use of digital technologies for effective business conduct can significantly reduce energy costs and increase the efficiency of using the company's current assets. It is worth noting that industries are striving to introduce digital technologies to improve energy consumption and develop the energy systems of the future.*

**Keywords:** *digital technologies, digital economy, digitalization, national economy, economy of the future, information technology, social and economic development.*

Цифровая экономика занимает ведущее место в социально-экономическом развитии страны. С каждым годом на тему развития цифровой экономики публикуется множество научных трудов, проводятся конференции и реализуются государственные программы, что говорит о возрастающем интересе к данному направлению национальной экономики. Сегодня во многих странах (США, Южная Корея, Германия, Швеция, Финляндия и т.д.) принимаются меры по цифровизации всех сфер человеческой жизни для повышения конкурентоспособности и эффективности производственных процессов, создания благоприятного инвестиционного климата и улучшения благополучия населения. Для решения этих задач была утверждена национальная программа «Цифровая экономика» на 2018–2024 гг. распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р, которое утратило силу распоряжением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 2019 г. № 195-р [2].

На заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. № 7 утверждена Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», которая структурирована по следующим проектам: нормативное регулирование цифровой среды, информационная инфраструктура, кадры для цифровой экономики, информаци-

онная безопасность, цифровые технологии, цифровое государственное управление [2].

Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» представляет собой приоритетный механизм цифровизации всех сфер экономической деятельности, направленный на формирование цифровой инфраструктуры страны, рассчитанный на 2018–2024 гг. Бюджет на реализацию программы «Цифровая экономика» с 2019 по 2024 гг. составит 1,63 трлн. руб., из которых:

- федеральный бюджет – 1,1 трлн. руб.;
- внебюджетные источники – 535,5 млрд. руб.;
- альтернативные источники финансирования – 202,8 млрд. руб.

На реализацию федеральных проектов в рамках программы «Цифровая экономика» с 2019 по 2024 гг. планируется выделить [9]:

- федеральный проект «Нормативное регулирование цифровой среды» – 1 696,70 млн. руб. [1]. В рамках реализации данного федерального проекта были внесены изменения для уточнения статуса удостоверяющих центров электронной подписи. В 2019 г. Госдума приняла закон, который позволяет частным удостоверяющим центрам выдавать электронные подписи. При этом за 2019 г. было выдано 13 235 электронных подписей, из них в Москве обладателями электронной подписи стали 8 тыс. предпринимателей: юридические лица – 80%, индивидуальные предприниматели – 15%, физические лица и самозанятые – 5% [5];

- федеральный проект «Информационная инфраструктура» – 768 500,51 млн. руб. [1]. В июле 2020 г. Минкомсвязи оповестило о сокращении бюджета федерального проекта «Информационная инфраструктура» на 26,4 млрд. руб., большая часть которого придется на развитие сетей социальных объектов в малонаселенных пунктах (20,6 млрд. руб.) [5];

- федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» – 138 688,99 млн. руб. [1]. Ожидается, что к 2024 г. количество выпускников с профессиональным образованием, обладающих цифровыми навыками, составит 800 тыс. человек, а доля населения с цифровыми компетенциями – 40%;

- федеральный проект «Информационная безопасность» – 30 753,69 млн. руб.

[1]. К 2024 г. объем затрат на продукты в области информационной безопасности составит 167,22 млрд. руб. и 97% населения страны перейдут на использование отечественных средств по защите информации, 20 тыс. человек будут специалистами в области информационной безопасности;

- федеральный проект «Цифровые технологии» – 451 808,89 млн. руб. [1]. К 2024 г. запланировано увеличение затрат на развитие сквозных технологий до 300%, а объем выручки от внедрения сквозных технологий составит 250%;

- федеральный проект «Цифровое государственное управление» – 235 697,68 млн. руб. [1]. В рамках данного федерального проекта планируется к 2024 г. поднять до 70% взаимодействие граждан с государственными органами в цифровом виде, до 90% – электронный документооборот между органами власти и международными организациями [2].

В апреле 2020 г. появилась информация, что часть средств, направленных на реализацию программы «Цифровая экономика», подлежат блокировке в объеме 14,34 млрд. руб., что составит больше 11% от 124 млрд. руб., выделенных на реализацию проектов в 2020 г.

Так, было принято решение, что будут урезаны бюджеты:

- на внедрение 5G-технологий объемом 1,5 млрд. руб.;

- на поддержку отечественных информационно-коммуникационных технологий – 348 млн. руб.;

- на цифровизацию госуслуг для обеспечения пожарной безопасности и безопасности на водных объектах – 1,5 млрд. руб.;

- на научно-исследовательские работы по технологическому совершенствованию – 584,9 млн. руб.;

- на цифровую трансформацию органов власти в рамках федерального проекта «Цифровое государственное управление» – 130 млн. руб.;

- на обеспечение государственных услуг в цифровом виде – 3 млрд. руб.;

- на развитие сетей связи транспортной инфраструктуры – 1,4 млрд. руб.

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что в 2017 г. по вкладу цифровой экономики в ВВП России также лидировала электронная коммерция с показателем

1,7 трлн. руб., а на втором месте располагался рынок маркетинга и рекламы с долей в 224 млрд. руб., рынок инфраструктуры – 90,5 млрд. руб., цифровой контент – 70 млрд. руб.

В 2018 г. доля цифровой экономики в ВВП России составила 5,1%, из них объём электронной коммерции – 2 трлн. руб., рынка инфраструктуры – 1,8 трлн. руб., маркетинга и рекламы – 250 млрд. руб., цифрового контента – 75 млрд. руб.

В 2018 г. вклад информационно-коммуникационных технологий в развитие экономики составил: металлургия – 2,4%, образование – 3,2%, добыча полезных ископаемых – 12,9%, строительство – 6%, сельское хозяйство – 3,5%, торговля – 14,3% [1].

Согласно заключению Счетной палаты, из 64 проектов, намеченных на реализацию до конца 2019 г., фактически выполнено 36 проектов из-за постоянного перераспределения бюджета и изменений в документации. Так, за год было отправлено 33 запроса на изменение программы и 54 – федеральных проектов. Кроме того, нет четко сформулированной концепции развития 5G, отсутствует единая облачная платформа информационных систем госорганов и т.д.

В первом квартале 2020 г. было выполнено 6 мероприятий при запланированных 231, у 150 мероприятий имеются отклонения, а 66 мероприятий – не выполнены. Лидером по числу нереализованных мероприятий стал федеральный проект «Цифровое государственное управление» – 20, за ним следует федеральный проект «Информационная безопасность» – 13, на третьем месте по числу выполненных мероприятий расположился федеральный проект «Информационная инфраструктура» – 11, федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» – 10, федеральный проект «Нормативное регулирование цифровой среды» – 9 [4].

Прогнозируется, что реализация программы «Цифровая экономика» позволит:

- создать информационно-телекоммуникационную инфраструктуру для домохозяйств и организаций;
- использовать отечественное программное обеспечение органами власти и организациями;
- к 2021 г. создание пяти опорных центров в федеральных округах для обработки данных, доля России в мировом объ-

еме оказания услуг по обработке данных составит 2%;

- к 2024 г. начнет действовать электронный паспорт гражданина;
- создание цифровой платформы для контроля энергоресурсов к 2023 г.;
- к 2024 г. на специальность, связанную с освоением информационных технологий, будет принято 120 тыс. человек;
- до конца 2021 г. будет привлечено 120 млрд. руб. для разработки сервисов на базе «сквозных» цифровых технологий;
- до конца 2021 г. грантовую поддержку получают 1 350 научно-исследовательских проектов, ориентированных на коммерческую составляющую, в области «сквозных» цифровых технологий;
- к концу 2023 г. модель «Цифровой университет» будет внедрена в 100% вузов;
- будет создано 50 Центров подготовки специалистов совместно с компаниями в цифровой экономике;
- будет создана цифровая платформа для сбора и анализа данных дистанционного зондирования Земли из космоса в рамках проекта «Цифровая Земля».

В рамках реализации программы «Цифровая экономика» утверждена «Концепция создания и развития сетей 5G/ИМТ-2020 в Российской Федерации» приказом Минкомсвязи России № 923; принят закон об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций; уточнен статус удостоверяющих центров электронной подписи.

В современном мире цифровые технологии занимают ключевое место во всех сферах человеческой деятельности и демонстрируют легкость и дешевизну их применения. По данным Digital 2020, численность интернет-пользователей России в 2020 г. составляет 81% россиян, или 118 млн. человек, а количество интернет-пользователей в мире – 4,54 млрд. человек [1]. Возросшее количество интернет-пользователей объясняется ускоренным развитием цифровых технологий и их относительной доступностью, применение которых в отраслях экономики способствует модернизации и трансформации современного финансового мира и актуализации вопросов обеспечения кибербезопасности для защиты от цифровых атак.

Активное применение цифровых технологий в повседневной жизни стало ин-

струментом распространения информации в цифровом виде, что повысило спрос специалистов в области виртуальных технологий для анализа и оценки информации. При этом доступность, легкость и дешевизна распространения и передачи цифровой информации стали стимулом для создания и развития инновационных технологий для удовлетворения повседневных нужд человека. Так, например, в производстве применяются различные технологии для повышения эффективности производственных процессов, среди которых роботы с долей в 44,5%, технологии сбора, обработки анализа больших данных с долей в 36%, искусственный интеллект – 30,8%.

Проникновение цифровых технологий в различные отрасли экономики и повседневную жизнь людей привело к трансформации всех сфер человеческой жизни.

Использование цифровых технологий для эффективного ведения бизнеса позволяет значительно снизить энергозатраты и повысить эффективность использования оборотных активов предприятия. Стоит отметить, что отрасли экономики стремятся внедрять цифровые технологии для улучшения энергопотребления и развития энергетических систем будущего.

Одним из методов улучшения энергопотребления является интеллектуальная система управления электрической сетью – EMS, которая предусматривает в режиме реального времени управление энергопотреблением.

Для оптимизации работы электрогенераторов разработана и внедрена программа автоматического управления генерацией – AGC, которая в режиме реального времени рассчитывает параметры для эффективной работы системы электропитания.

В целях управления и контроля эксплуатационными возможностями системы предусмотрено программное обеспечение для управления резервами, позволяющее провести анализ и мониторинг резервных мощностей для предотвращения аварийных ситуаций.

Применение цифровых технологий снижает затраты на эксплуатационные расходы и повышает производительность труда, что особенно актуально для энергетической отрасли и предусматривает создание и развитие цифровой инфраструктуры и интеллектуальной системы управления энер-

гопотреблением.

Основными преимуществами применения цифровых технологий в управлении энергопотреблением являются:

1. Снижение затрат на обслуживающий персонал.
2. Повышение эффективности и безопасности энергосистемы.
3. Снижение расходов на эксплуатацию оборудования.
4. Минимизация инвестиционных затрат.
5. Увеличения прибыли энергетической компании.
6. Снижение риска аварийных ситуаций.
7. Сокращение процедуры технологического присоединения к электросетям.
8. Совершенствование правил технологического присоединения к электросетям.
9. Обеспечение стабильного финансового состояния компании.
10. Эффективное управление процессом энергетической эффективности компаний.

Результатом применения цифровых технологий в промышленности для управления энергопотреблением становится сокращение энергопотерь, снижение временных издержек, долгосрочный эффект от снижения затрат и повышение качества оказываемых услуг.

На сегодняшний день в России в области электроэнергетики существует программа по внедрению цифровых технологий – Стратегия цифровой трансформации электроэнергетики до 2030 г., основной целью которой является преобразование энергетической инфраструктуры России с применением цифровых технологий в целях безопасности и эффективности.

Цифровые технологии нашли свое применение и в транспортной инфраструктуре, что также позволяет снизить затраты на энергопотребление и обеспечивает экологическую безопасность. Так, компания Skoda представила электрический кроссовер разных версий – Enyaq 50 iV, Enyaq 60 iV, Enyaq 80 iV и Enyaq 80x iV. В 2019 г. в пятерку популярных электромобилей вошли Tesla Model 3 с долей рынка 14%, BAIC EU-Series (5%), Nissan Leaf (3%), BYD Yuan (3%), SAIC Baojun E-series (3%) [1]. К преимуществам электротранспорта относятся экологичность, экономичность, снижение затрат на топливо и обслуживание.



Для обеспечения транспортной безопасности в Челябинске функционирует Интеллектуальная транспортная система (ИТС), обеспечивающая сбор и обработку информации с последующей передачей данных в ситуационный центр – центральный управляющий пункт (ЦУП) для анализа эффективности транспортной инфраструктуры. В 2019 г. в эксплуатацию были введены программные продукты PTV Visum и PTV Vissim, которые призваны оценить дорожное движение и эффективность организации автомобильных потоков.

Цифровые технологии также нашли активное применение в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Так, установка скамеек с солнечными батареями, кроме своих прямых обязанностей, позволяет обеспечить девайсы электричеством. В целях энергосбережения используется автоматическая система «Умный дом», которая позволяет обеспечить комфортный уровень проживания, климатический контроль и предотвращение аварийных ситуаций, а также в режиме реального времени получать оповещения о любых изменениях в доме.

В условиях распространения коронавируса, когда часть населения страны была переведена на удаленную работу, возросло энергопотребление, увеличился спрос на электронные услуги, но снизился спрос на городской пассажирский транспорт. Так, во время самоизоляции вырос спрос на электронные услуги, связанные с предоставлением документов в государственные учреждения в режиме онлайн, что позволило уменьшить время на подачу документов и транспортные издержки. Пандемия Covid-19 оказала существенное влияние на дальнейшее развитие электронной коммерции, когда вырос спрос на онлайн-покупки: молоко – 128%, вода – 102%, чистящие средства для дома – 171%. Согласно данным торговой сети X5 Retail Group, средний чек в марте вырос до 6 тыс. руб., что в два раза выше, чем в декабре 2019 г.: в 38 раз вырос спрос на мясные консервы, в 30 раз – на замороженную продукцию, в 25,5 раз – на крупы, в 24,6 раз – на сахар. В то же время, согласно данным Ассоциации компаний розничной торговли (АКОРТ), в апреле трафик магазинов «у дома» снизился на 20-30%, а супермаркетов – на 40-60%, в то время как количество заказов на доставку в «Сбермаркете» и «Утконосе» увеличилось в

2,5 раза.

Увеличение спроса на онлайн-доставку продукции привело к расширению складских мощностей, а одной из самых востребованных профессий стала профессия курьера. Только за первую нерабочую неделю, по данным Delivery Club, количество заказов выросло на 23%, а продление нерабочих дней до конца апреля – на 10-18%.

Пандемия Covid-19 привела к росту рынка продуктов длительного хранения, на котором сделали акцент и непрофильные интернет-магазины, среди которых Lamoda.

Основными цифровыми решениями, принимаемыми с использованием цифровых технологий, являются:

1. Цифровые платежи.
2. Инфраструктура интеллектуального учета – АМІ.
3. Контроль реализации проектов капитального строительства в режиме реального времени.
4. Обеспечение обратной связи с клиентами путем организации цифровых каналов.
5. Концепция интеграции информационно-коммуникационных технологий «Умный город».
6. Автоматизация ценообразования.

Исходя из вышеизложенного, можем констатировать, что:

1. Цифровые технологии активно применяются в различных сферах экономической деятельности: для обеспечения транспортной безопасности, в области электроэнергетики, в транспортной инфраструктуре.

2. Пандемия коронавируса только ускорила процесс цифровизации различных сфер экономической деятельности: увеличилась доля электронной торговли, возросло количество интернет-пользователей.

3. Развитие национальной программы «Цифровая экономика» приобрело все большую актуальность, несмотря на возникающие препятствия. Важной составляющей цифровизации является подготовка квалифицированных кадров, обладающих цифровыми компетенциями, для повышения конкурентоспособности национальной экономики. Успешная реализация данной программы позволит создать информационно-коммуникационную инфраструктуру, оказать грантовую поддержку научно-

техническим проектам и создать цифровую платформу для анализа больших данных.

4. В процессе цифровизации экономики перед обществом возникнут вопросы, связанные с соблюдением интеллектуальных прав, для чего необходимо совершенствовать нормативно-правовые акты и принять меры по их защите от атак в киберпространстве.

#### Примечания:

1. Вся статистика интернета на 2020 год – цифры и тренды в мире и в России // WebCanape: digital-агентство. – URL: <https://www.web-canape.ru/business/internet-2020-globalnaya-statistika-i-trendy/> (дата обращения: 01.09.2020).

2. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации: официальный сайт. – URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/882/> (дата обращения: 05.09.2020).

3. Цифровая экономика – 2020: Краткий статистический сборник // Высшая школа экономики: Национальный исследовательский университет. – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/323871553> (дата обращения: 05.09.2020).

4. Цифровая трансформация электроэнергетики России / Ассоциация «Цифровая энергетика». – URL: <https://www.digital-energy.ru/wp-content/uploads/2020/04/strategiya-tsifrovoy-transformatsii-elektroenergetiki.pdf> (дата обращения: 01.09.2020).

5. Tadviser. Государство. Бизнес. ИТ. – URL: <https://www.tadviser.ru/> (дата обращения: 05.09.2020).

6. Idigova\* Lalita M., Salgiriyev Ali R., Tasuyeva Tamila S., Chaplayev Hussein G., Aziyeva Raisa H. Use Of National Economy Branches For Transition To Innovative Technological Development // Web of Science. – No 249. – P. 2151–2157. – URL: <https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.03.02.249>.

УДК 330-3.338

### ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ НА РАЗВИТИЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

**Илаева З.М.,**  
канд. экон. наук, доцент  
кафедры управления  
региональной экономикой ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Юнусов М.Р.,**  
студент 1 курса факультета  
государственного управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** В данной статье рассматривается такая актуальная проблема, как развитие малого предпринимательства в России, которое довольно затруднено, в первую очередь, из-за недостаточности

финансирования, ежегодно выделяемого государством в целях реализации государственных программ, поскольку с каждым годом размер финансирования становится все меньше. В статье проводится анализ различных факторов, способствующих развитию предприятий бизнеса, делается акцент на том, что государство активно разрабатывает меры и принимает соответствующие законопроекты для повышения эффективности деятельности малого предпринимательства и увеличения его роли в экономике субъектов России.

Таким образом, данное исследование поможет оценить степень влияния факторов, стимулирующих развитие малого предпринимательства в регионах России.

**Ключевые слова:** факторы, предпринимательство, экономика, финансы, предприятия.

### ASSESSMENT OF THE INFLUENCE OF REGIONAL FACTORS ON THE DEVELOPMENT OF SMALL ENTREPRENEURSHIP IN THE RUSSIAN ECONOMY

**Илаева З.М.,**  
Ph.D., Assistant professor  
of management of regional economies  
The Chechen State University  
**Yunusov M.R.,**  
1<sup>st</sup> year student of the faculty  
of public administration  
The Chechen State University

**Abstract.** This article considers such an urgent problem as the development of small business in Russia, which is rather difficult, first of all, due to the lack of funding allocated annually by the state in order to implement state programs, since the amount of funding is getting smaller every year. The article analyzes various factors contributing to the development of business enterprises, focuses on the fact that the state is actively developing measures and adopting relevant bills to increase the efficiency of small business and increase its role in the economy of Russian regions.

Thus, this study will help to assess the degree of influence of factors stimulating the development of small business in the regions of Russia.

**Keywords:** factors, entrepreneurship, economics, finance, enterprises.

Малое предпринимательство играет значимую роль в развитии экономик стран мира. Это доказывает высокая доля малых и средних предприятий в доле ВВП в развитых странах. Помимо этого, малые предприятия являются одним из основных источников занятости во многих странах. В настоящее время международными организациями и правительствами стран активно исследуется малое предпринимательство, изучаются проблемы, с которыми сталкивается малый бизнес. Международное сообщество говорит о необходимости стимулирования развития малого предпринимательства, о способствовании ему в выходе на международный рынок (увеличение участия в экспорте и импорте), а также об оказании финансовой поддержки.

Степень разработанности проблемы: несмотря на необходимость исследования факторов, влияющих на развитие малого и среднего предпринимательства в России, подобная тема поднималась в работах российских и зарубежных исследователей в рамках выполнения проекта для международных организаций: О. Баканач и др. исследовали данную тему в 2016 году, Д. Плетнев, В. Бархатов и Е. Николаева исследовали данную проблему в России. Зарубежные экономисты, исследовавшие данную тему, рассматривали не только Россию, но и другие страны мира – Ватанабе, Масато, а Европейский инвестиционный банк опубликовал собственное исследование в 2013 году.

Научная новизна исследования заключается в изучении зарубежных и отечественных факторов развития малого бизнеса. Автором установлено, что возможности малого предпринимательства в России используются далеко не в полном объеме. А нынешняя экономическая ситуация в стране лишь подчеркивает потребность в укреплении унифицированного рыночного пространства, увеличении поддержки и разработке программ для стимулирования развития малого бизнеса. При этом подобные программы должны проводиться не только в конкретных областях, а во всех сферах экономической деятельности и во всех регионах России для улучшения территориальной структуры и снижения неравенства в регионах [2, с. 227].

Ситуация развития малого предприни-

мательства в субъектах Российской Федерации складывается следующим образом: согласно данным Федеральной службы государственной статистики, первое место среди федеральных округов России и, следовательно, субъектов Федерации занимает Центральный округ России по уровню затрат на развитие информационно-коммуникационных технологий.

Однако, несмотря на доминирование субъектов Центрального округа, малое предпринимательство в других регионах тоже развивается, хоть и не такими темпами [3, с. 51].

Известно, что малое предпринимательство является важным звеном в экономике любой страны, так как именно оно способствует развитию инновационных технологий и способно легко и быстро приспосабливаться к экономическим изменениям в стране, имеет большую долю вклада в ВВП развитых стран, а также в создании рабочих мест. Например, в 2016 году, согласно данным «МСП банк», доля в ВВП России МСП составила около 21%, в то время как в европейских странах – от 30% до 80%. Например, во Франции и Англии доля МСП в ВВП составляет от 30% до 60%, а в Италии даже до 80%. Также МСП в ЕС обеспечивает около 67,4% рабочих мест, когда в России всего лишь 27%.

В развитых странах поддержка микро- и малых предприятий рассматривается как важная стратегическая задача экономического развития. Однако, по статистике, только 3,4% малых предприятий в РФ существуют более трех лет, остальные закрываются раньше.

Например, темпы роста индивидуальных предпринимателей, зарегистрированных в России, составляют 4% в год. При этом количество выбывших из бизнеса индивидуальных предпринимателей увеличилось на 11%. По данным Федеральной налоговой службы, в апреле 2016 года в ЕСРИП было зарегистрировано 3,5 млн. индивидуальных предпринимателей, а 7,7 млн. человек прекратили свою деятельность.

Единственное исключение наблюдается на предприятиях, функционирующих в сфере онлайн-торговли, информационных технологий и маркетинга, где можно наблюдать успешные примеры как малых, так и средних предприятий.

Очевидно, что на успех развития мало-

го бизнеса влияют базовые экономические факторы, такие как сырье и высокие процентные ставки по кредитам. Однако следует понимать, что ситуация в каждом регионе страны разная и, следовательно, особенности этих регионов могут влиять на успешное развитие малого бизнеса. Это может быть, например, наличие электричества и газа, уровень развития информационно-коммуникационных технологий, а также, поскольку малое предпринимательство обеспечивает рабочие места для населения, может побудить мелких предпринимателей открыться в этом регионе.

А также такой показатель, как логистическая инфраструктура (плотность и протяженность железных и автомобильных дорог с твердым покрытием, качество дорог, транспорт и пр.), оказывает положительный эффект на развитие малого предпринимательства. Около 70% респондентов оценили данный показатель выше среднего. Однако 13% других опрошенных не согласны и утверждают, что сталкиваются с проблемами с логистической инфраструктурой.

2018 год стал годом предпринимательства. Данная инициатива была поддержана Минэкономразвития, и в мае 2017 года проект указа Президента Российской Федерации о проведении Года предпринимательства в России был опубликован на Портале федеральных проектов НМА. Однако позже было принято решение заменить Год предпринимательства на Год лицейства (Год театра и Год балета). В результате государство сократило программу поддержки МСП в 2017 и 2018 гг., объявило рост налогов и сборов в 2017 году, рост акцизов на топливо.

Кроме того, увеличение дополнительной налоговой нагрузки на бизнес в 2018 году составит около 150 млрд. рублей

(налог на движимое имущество, сборы, акцизы). Например, в Москве запланирована массовая реновация (процесс улучшения, реконструкции, реставрации без нарушения целостности структуры здания), в результате чего под угрозой находится 2,5 миллиона предпринимательских объектов и проч.

Таким образом, данная тема отличается высокой актуальностью, поскольку проблема малого предпринимательства в России с каждым годом становится все острее. Это происходит как из-за недостаточности государственной политики, поддерживающей малое предпринимательство, так и из-за напряженной и нестабильной экономической ситуации, сложившейся в России.

В статье рассмотрена экономическая модель для оценки влияния региональных факторов развития малого предпринимательства, выявлены факторы, оказывающие наибольшее влияние на его развитие, что дает возможность предложить меры по развитию малого бизнеса и позволит лучше адаптировать государственные программы поддержки развития малого предпринимательства для регионов России.

Практическая значимость экономической модели заключается в возможности использования ее результатов государственными органами поддержки развития малого предпринимательства для обоснования мер поддержки и разработки программ по развитию малого бизнеса в регионах России.

Базой данных послужили данные Федеральной службы государственной статистики, ФНС и Единой межведомственной информационно-статистической системы (ЕМИСС) об эффективности экономической деятельности малого предпринимательства и данные по социально-экономическим показателям регионов России.

## Малый и средний бизнес в экономике

(доля в ВВП страны, в %, без финансового сектора)

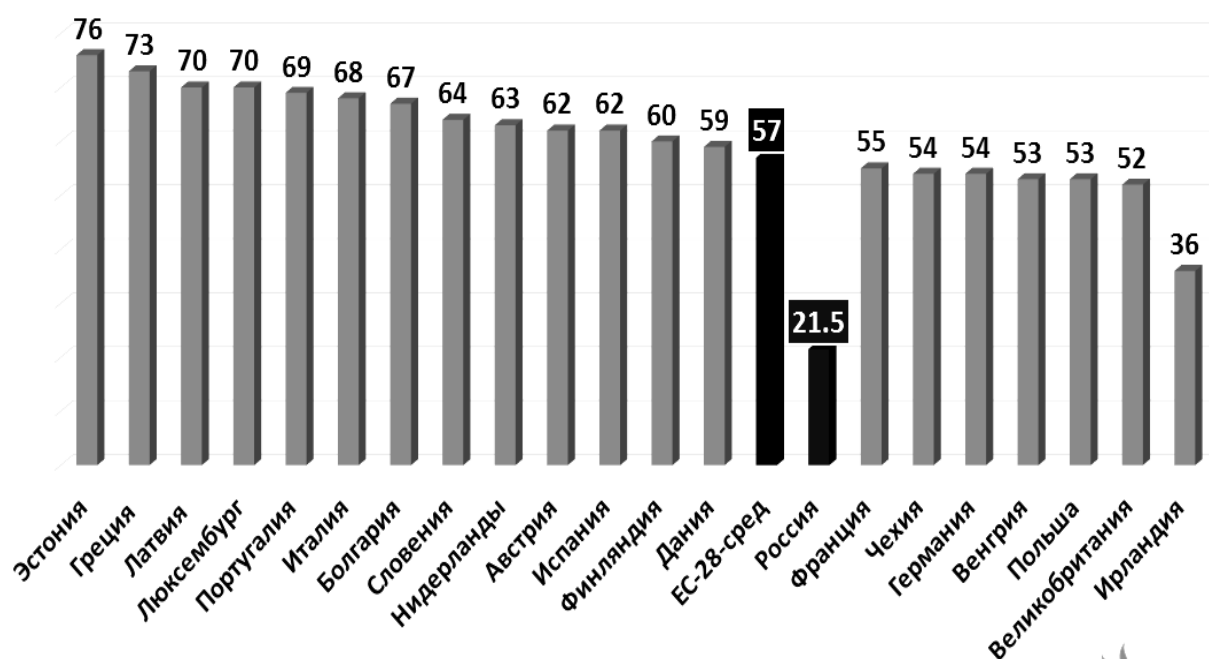


Рис. 1. Доля малого и среднего бизнеса в ВВП страны, %, 2019 г. [4]

На рисунке отражена доля малого и среднего бизнеса в ВВП стран мира. Этот показатель (ВВП) является основным фактором, отражающим экономическую сущность развития бизнеса в стране. В России он составляет 21,5%, из рисунка видно, что это самый низкий уровень.

Предприятие должно отвечать определенным признакам, которые устанавливает законодательство России. К основным признакам предприятия можно отнести следующие характеристики:

- наличие собственного имущества;
- наличие права на приобретение, использование, продажу собственности, осуществление любых иных сделок, не противоречащих законодательству Российской Федерации;
- наличие права иметь самостоятельный бухгалтерский баланс, расчетные и иные счета в банке [5, с. 7].

Для проведения анализа ситуации на рынке используются следующие методы: аналитическая группировка, графический метод и корреляционный анализ качественных параметров.

Основываясь на существующих подходах анализа в сфере малого и среднего

предпринимательства, успех предприятия оценивался с использованием значений собственного капитала предприятия.

Стоит отметить, что важную роль в управлении организацией занимает предприниматель, который должен следить за текущими тенденциями в экономике, тщательно оценивать экономическую ситуацию и иметь способность гибко реагировать на изменения экономической ситуации в стране, предвидеть эти изменения и способствовать предотвращению губительных для предприятия последствий. Для этого руководство предприятия должно обладать определенными компетенциями.

Поэтому, во-первых, рассмотрим понятие социальной ответственности. Под социальной ответственностью понимают обязательство руководителей малых и средних предприятий действовать в интересах работников предприятия. По этой причине социальная ответственность оценивается по двум показателям: зарплата сотрудников и её сопоставление с доходами управляющего. В целом предприятия представляли разные сферы деятельности, среди которых преобладающей была сфера услуг.

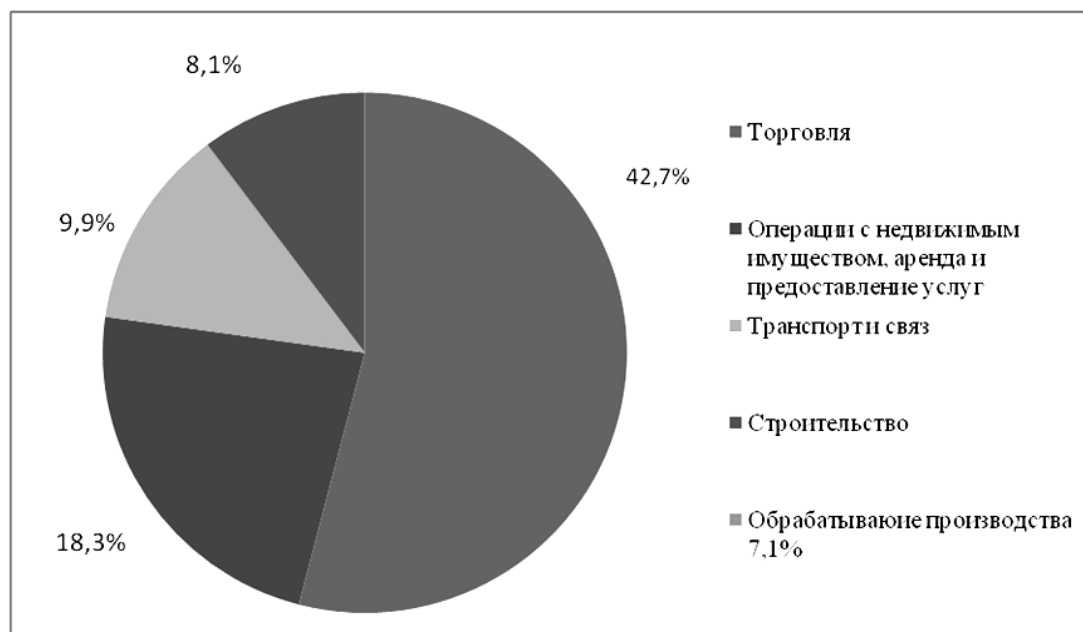


Рис. 2. Структура малых и средних предприятий по видам экономической деятельности

Фирмы отбирались по двум источникам: по списку DICA (Дирекция по инвестициям и регистрации компаний) и Yango Directory. DICA – государственное учреждение, ответственное за регистрацию фирмы. Список содержит большое количество предприятий, которые уже прекратили свою деятельность, имена владельцев могут не соответствовать действительности, то есть данные по владельцам устаревшие, недавно зарегистрированных компаний в списке нет.

В исследовании модели использовались следующие переменные:

- капитал и кредит – здесь подразумевается способ формирования капитала. Либо капитал был сформирован за счет своих личных сбережений, либо за счет семейного капитала, либо владельцы будущих фирм обращались в банк за кредитом;

- переменные, связанные с государственным сектором: здесь подразумевается взаимодействие владельцев как новых, так и укоренившихся фирм с государством, поскольку оно до сих пор играет решающую и доминирующую роль в экономике. Переменные принимают значения результатов опроса. В результате проведения опроса выявлено, что около 68% владельцев посещали различного рода собрания и встречались с государственными чиновниками, 42% защищали деятельность своей компании от вмешательства правительства, защищали

свои новые контракты с партнерами и т.д.;

- доступность электроэнергии. В ходе исследования выявлено, что только 49% населения не испытывают проблем с доступом к электроэнергии. Во многих районах, где есть доступ к ней, либо недостаточное напряжение, либо перебои в ее подаче. В связи с чем, согласно выборке, около 97% малых и средних предприятий испытывают перебои в подаче электричества, а среднее число данных перебоев за месяц составляет 12,9, то есть почти 13 раз за месяц, при этом каждое отключение в среднем продолжалось около 3,3 часа. Предприятия, которые расположены в промышленных районах, испытывают перебои в подаче электроэнергии чаще (19 раз за месяц в среднем). Согласно опросам, около 70% малых и средних предприятий имеют личные запасные генераторы;

- помимо всего прочего в статье рассмотрены факторы, которые являются определяющими в области развития малого и среднего предпринимательства. Это уровень занятости и количество сотрудников на предприятии;

- характер предприятия: либо рассматриваемое предприятие предоставляет какие-либо услуги, либо это торговая фирма, либо относится к промышленному сектору, либо предоставляет услуги строительства;

- местоположение предприятия: находится ли рассматриваемая фирма в

промышленной зоне или за ее пределами.

Строительные фирмы в среднем испытывают увеличение среднего числа сотрудников за год с момента регистрации фирмы. А частые перебои в подаче электроэнергии замедляют совершаемую фирмой деятельность, следовательно, можно сделать вывод о том, что устранение проблем, связанных с регулярной подачей электроэнергии, может дать скачок развитию малого и среднего предпринимательства.

Таблица 1

**Характеристика экономического состояния региона**

	<b>Зависимые переменные</b>	<b>Независимые переменные</b>
Преимущества	количество малых предприятий по каждому региону	индекс бюджетных расходов
	доля малого предпринимательства в общем числе предприятий в регионе, выражена в процентах	валовый региональный продукт
		индекс физического объема инвестиций в основной капитал
Факторы	численность населения субъекта РФ	суммарные бюджетные расходы субъекта РФ по учетному кругу отраслей (направлений, расходов)
		суммарные бюджетные расходы РФ по учетному кругу отраслей (направлений, расходных статей)

*Примечание: составлено автором.*

Из таблицы видно, что для экономического развития в регионе необходимо развивать, во-первых, затраты, направленные на развитие информационно-коммуникационных технологий: ожидается, что данный показатель будет оказывать положительный эффект на развитие малого предпринимательства в регионе, так как с развитием ИКТ увеличивается скорость обмена информацией (коммуникация) и сокращаются период и затраты на принятие решений; во-вторых, производство и распределение электроэнергии, газа и воды: регионы с более высокими значениями данного показателя будут привлекательны для разви-

тия малого бизнеса, соответственно, будут больше привлекать предпринимателей разворачивать свой бизнес именно в данном регионе, так как электроэнергия и вода – необходимые ресурсы для ведения бизнеса.

Таким образом, для развития малого предпринимательства необходимо определить основные пути решения социально-экономических проблем, например, в направлении увеличения объема поставляемых товаров и услуг на российском рынке, увеличения доли участия МП в экспорте, обеспечения высокого уровня занятости населения и доли присутствия малых предприятий в региональном ВВП.

На данном этапе развитие малого предпринимательства в России довольно затруднено, в первую очередь, из-за недостаточности финансирования, ежегодно выделяемого государством в целях реализации государственных программ, поскольку с каждым годом размер финансирования становится все меньше. Тем не менее государство активно разрабатывает меры и принимает соответствующие законопроекты для повышения эффективности деятельности малого предпринимательства и увеличения его роли в экономике субъектов России. Таким образом, предприниматели имеют возможность получить гранты на конкурсной основе, которые должны быть направлены на открытие нового бизнеса. Также в рамках государственной поддержки предприниматели имеют возможность получить кредиты на льготных условиях.

Стоит также отметить, что государство активно разрабатывает государственные программы стимулирования малого предпринимательства в России, которые предполагают получение предпринимателями различных субсидий и грантов на открытие, развитие и поддержание бизнеса. Тем не менее, согласно региональной тенденции увеличения количества предприятий, можно утверждать, что государственная политика реализуется не в полной мере. В большей степени государственную поддержку получают предприниматели в регионах, близких к центральному. Развитие же малого предпринимательства в отдаленных регионах остается низким. Поэтому государству необходимо перераспределить субсидии и гранты по регионам РФ.

Также положительный эффект от реализации государственных программ должен

заинтересовать население, дать гарантии, что их предприятия не останутся без поддержки. В связи с этим стоит также пересмотреть идеологию проводимой политики в области поддержки малого бизнеса, которая должна носить повсеместный характер.

**Примечания:**

1. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ (с изменениями и дополнениями). – URL: <http://base.garant.ru/12154854/> (дата обращения: 07.04.2020).

2. Bakanach O.V. Small Entrepreneurship in Russia: Development Trends, Structural Changes, Rating Assessment of Regions / O.V. Bakanach, T.A. Dubrova, M.A. Esenin, S.V. Blinova // International Review of Management and Marketing. – Vol. 6 (S5). – 2016. – P. 227–234.

3. Малое и среднее предпринимательство в России. 2017: Статистический сборник / Росстат. – М., 2017. – 78 с.

4. Как поощряется в России малый бизнес? Инициативы. – URL: <https://www.factograph.info/a/29015151.html> (дата обращения: 07.04.2020).

5. Сергеев И.В. Экономика организаций (предприятий): учебник / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова / 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби; Проспект, 2005. – 560 с.

6. Яндарбаева Л.А., Дзагоев В.А., Илаева З.М. Становление и развитие малого бизнеса как фактор формирования конкурентоспособной экономики региона // EUROPEAN SCIENTIFIC CONFERENCE: Мат-лы V Международной научно-практической конференции (30 июля 2017 г.). – Пенза: МЦНС «Наука и просвещение».

УДК 338.24

**НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ПРЕДПРИЯТИЙ  
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Никаева Р.М.,**

канд. экон. наук, доцент  
кафедры управления  
региональной экономикой ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Бахаева А.М.,**

магистрант 2 курса Института  
цифровой экономики  
и технологического предпринимательства  
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный  
нефтяной технический университет  
им. М.Д. Миллионщикова»

**Аннотация.** Развитие экономического потенциала и конкурентоспособности предприятий Российской Федерации выступает одной из экономических задач государства. В данной статье авторы рассмотрели теоретические аспекты управле-

ния конкурентоспособностью предприятий и выяснили, что основной акцент в современной экономической политике сделан на кластерный подход как основу повышения конкурентоспособности региона. Авторами определены основные направления, обеспечивающие процессы по увеличению конкурентоспособности товаров на каждом рынке и в итоге – предприятия в целом, а также направления по улучшению качества продукции и обслуживания потребителей предприятия. Выделены государственные механизмы поддержки конкурентоспособности отечественных предприятий.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность предприятий, современные информационные технологии, инвестиционный контракт, государственная поддержка, кластерный подход.

**DIRECTIONS FOR ENSURING  
THE COMPETITIVENESS  
OF ENTERPRISES  
IN MODERN CONDITIONS**

**Nikaeva R.M.,**

Ph.D., Associate Professor of regional  
economy management department  
The Chechen State University

**Bahaeva A.M.,**

2<sup>nd</sup> undergraduate student  
at the Digital Institute Economics  
and Technological Entrepreneurship  
The Millinshikov Grozny State  
Oil Technical University

**Abstract.** The development of the economic potential and competitiveness of enterprises in the Russian Federation is one of the economic tasks of the state. In this article, the authors examined the theoretical aspects of managing the competitiveness of enterprises and found that the main focus in modern economic policy is on the cluster approach as the basis for improving the competitiveness of the region. The authors define the main directions that provide processes for increasing the competitiveness of goods in each market and, as a result, the enterprise as a whole, as well as directions for improving the quality of products and customer service of the enterprise. State mechanisms for supporting the competitiveness of domestic enterprises are highlighted.

**Keywords:** enterprise competitiveness,



*modern information technologies, investment contract, state support, cluster approach.*

В условиях рыночной экономики и конкуренции успешность функционирования предприятия зависит от комплекса преимуществ и отличий от других предприятий в отрасли, позволяющих ему завоевывать более выгодные рыночные позиции.

Конкурентная борьба, являющаяся отличительным признаком рыночной экономики, подталкивает предприятия к разработке новых вариантов ведения бизнеса, взаимодействия с клиентами как необходимых условий финансовой выживаемости предприятия на рынке.

Конкурентоспособность предприятия представляет собой рыночную характеристику предприятия, включающую использование всей совокупности ресурсов и потенциальных возможностей по разработке конкурентных преимуществ, позволяющих успешно конкурировать с другими предприятиями отрасли и выпускать продукцию, удовлетворяющую меняющиеся потребности потребителей. Конкурентоспособность товара, выпускаемого предприятием, характеризуется комплексом показателей, в который входят: технический уровень продукции, функциональные, социальные, эстетические и другие свойства товара, цена покупки, затраты на потребление.

Комплексный анализ факторов конкурентоспособности товаров и услуг органи-

зации, обусловленных внешней и внутренней средой, ведет к возможности определения конкурентных преимуществ организации промышленности. Данная возможность позволяет сформировать портфель новшеств и инноваций для обеспечения роста и поддержания текущего уровня конкурентоспособности. Проведение этой работы в совокупности приведет к повышению уровня конкурентоспособности каждого товара и услуги на каждом рынке и в итоге – предприятия в целом. Увеличение уровня конкурентоспособности фирмы позволит обеспечить прирост прибыли, что важно для продолжения деятельности самого предприятия, а также для экономики и общества в целом через прирост налогов.

Уровень конкурентоспособности предприятия объединяет в себе все направления деятельности предприятия – технические, экономические, управленческие и др. В то же время уровень конкурентоспособности предприятия является важным условием для получения им прибыли. В свою очередь, важнейшим аспектом обеспечения необходимого уровня конкурентоспособности предприятия выступает поддержание должного уровня конкурентоспособности всех выпускаемых им товаров и услуг. Данная взаимосвязь уровня конкурентоспособности товаров и услуг и увеличения прибыли предприятия представлена на рисунке 1 [7, с. 48]:

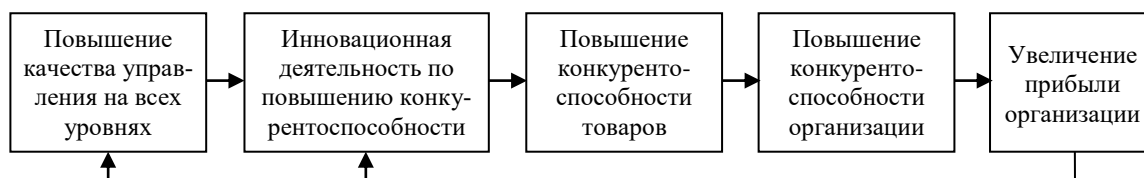


Рис. 1. Взаимосвязь прибыли предприятия через обеспечение конкурентоспособности товаров и услуг [7, с. 48]

В направлениях увеличения уровня конкурентоспособности фирмы для определения целей выделяют две основные группы [4, с. 106]:

1) направления, которые обеспечивают процессы по увеличению конкурентоспособности товаров;

2) направления, связанные с улучшением качества товаров и обслуживания потребителей.

Рассмотрим подробнее эти две группы.

Так, к направлениям, обеспечивающим процессы по увеличению конкурентоспо-

собности товаров, относятся [6, с. 184]:

1) повышение качества управления, которое заключается в переходе всех направлений подготовки и переподготовки кадров на систему типа «методика → экономика + техника + управление → конкурентоспособность» [6, с. 186]. Также данное направление включает в себя исследование механизмов действия законов экономики и управления, соблюдение принципов научного подхода и применение при разработке управленческих решений стратегического и

тактического характера современных методов управления;

2) оптимизация связей с внешней средой – что осуществляется путем постоянного наблюдения за основными параметрами внешней среды организации на макро-, мезо- и микроуровне [4, с. 107]. Также по данному направлению выполняется их комплексная оценка и обеспечивается пропорциональность, точность и оперативность данных об окружающей среде, а также увеличение приспособляемости к ней самого предприятия;

3) внедрение (или проведение) стратегического маркетинга выходящих и входящих потоков предприятия. При этом проводится изучение изменений потребностей и ценностей на рынке товаров и услуг, далее осуществляется сегментация рынков – на макро- и микроуровне [6, с. 191], прогнозируются изменения рыночных параметров, разрабатываются нормы и нормативы конкурентоспособности товаров и услуг организации в тактическом и стратегическом отношении, проводится формирование различных стратегий деятельности предприятия на рынке;

4) совершенствование инновационной деятельности предприятия. По данному направлению проводится проверка и обобщение информации об имеющемся патентном фонде предприятия, далее разрабатывается организационно-управленческая структура инновационного предприятия с ориентацией её на повышение конкурентоспособности [6, с. 191]. При этом необходимо внедрение в разрабатываемую организационно-управленческую структуру таких должностей, как главный менеджер, руководитель по маркетингу, логистике, обслуживанию потребителей. В итоге проводится оценка эффективности инновационной деятельности предприятия;

5) внедрение современных информационных технологий – требует формирования и внедрения на предприятии интегрированных информационных систем и технологий, которые обеспечивают охват всех стадий жизненного цикла продукции и услуг предприятия. Данное направление также предусматривает использование современных информационных технологий и систем в процессе управления качеством, ресурсосбережением предприятия и пр.;

б) внедрение современных экономиче-

ских технологий – предусматривает освоение и активное применение современных финансовых и учетных технологий отчетности [4, с. 107–108]. Также предусматривается внедрение финансовых технологий по планированию эффективности деятельности предприятия и использование международных стандартов по финансовой и бухгалтерской отчетности каждого вида товара или услуги на каждом рынке;

7) оценка ресурсоемкости каждого товара или услуги в соответствии со стадиями их жизненных циклов – предусматривает формирование на каждом предприятии методического подхода к комплексной оценке ресурсоемкости товаров и услуг во взаимосвязи с их жизненным циклом, оценку технических, управленческих, социально-экономических и пр. аспектов ресурсоемкости продукции и услуг [6, с. 192]. Также по данному направлению проводится формирование ресурсосберегающих стратегий и технологий, которые могут обеспечить повышение эффективности использования ресурсов на предприятии;

8) увеличение организационно-технического уровня производственного процесса – предусматривает обновление основных производственных фондов предприятия, обеспечение эффективности использования прогрессивных производственных технологий и ориентацию на непрерывные производственные процессы на основе современных технологий и достижений;

9) развитие логистики – предусматривает разделение функций закупочной и сбытовой логистики предприятия, укрепление взаимосвязей функций производственной логистики, а также улучшение информационного и финансового обеспечения логистических процессов на предприятии путем нормирования потребностей в ресурсах, информатизации и автоматизация производственных и пр. процессов и др.;

10) развитие системы тактического маркетинга – заключается в разделении стратегических и тактических функций маркетинга на предприятии, а также уточнение функций тактического маркетинга по направлению сегментации рынка, обеспечение ускорения процессов продвижения и сбыта и исследование поведения потребителей [4, с. 114].

Среди направлений по улучшению качества продукции и обслуживания потреби-

телей предприятия можно выделить следующие направления [7, с. 297]:

1. Рост качества продукции и услуг каждого вида – в рамках данного направления осуществляется оценка и сопоставление показателей качества продукции предприятия и его основных конкурентов, а также планирование показателей качества продукции по конкретным рынкам на ближайшую и стратегическую перспективу.

2. Рост качества обслуживания потребителей продукции и услуг каждого вида. На данном направлении проводится оценка и сопоставление показателей обслуживания потребителей предприятия и его основных конкурентов, а также планирование показателей обслуживания по конкретным рынкам на ближайшую и стратегическую перспективу. Кроме того, проводится разработка и внедрение проектов инвестиционного и инновационного характера, позволяющих повысить уровень обслуживания потребителей продукции предприятия.

По каждому из перечисленных направлений увеличения уровня конкурентоспособности предприятия необходимо построить дерево целей и задач. При этом на нижнем уровне этого дерева необходимо предусмотреть мероприятия по достижению заданий из конкретных инвестиционных и инновационных проектов предприятия по улучшению качества.

Для создания конкурентоспособного предприятия недостаточно модернизировать производство и менеджмент. Нужно также ясно понимать, зачем это делается и какая цель будет достигнута в итоге. Решающим аспектом при этом должно стать умение определить, а также быстро, правильно и эффективно использовать свои конкурентные преимущества в рыночной борьбе. Все свои усилия предприятие должно направить на развитие сторон, выгодно отличающих его от потенциальных или существующих конкурентов. Также важное значение при формировании конкурентной стратегии предприятия имеет обеспечение стабильного роста уровня качества всей новой продукции и услуг при возможности одновременного снижения их стоимости для потребителя.

Развитие экономического потенциала и конкурентоспособности предприятий Российской Федерации выступает одной из экономических задач государства. Форми-

рование конкурентных преимуществ региона обеспечивается посредством принятия нормативно-правовых актов в отношении предприятий.

Разработка конкурентных преимуществ предприятием всегда сопряжена с необходимостью их финансирования, извлечения денег из оборота, поиска инвесторов, обращения к программам кредитования.

Поэтому одним из базовых направлений поддержки конкурентоспособности отечественных предприятий является экономическое.

Экономическая поддержка оказывается в рамках принятых нормативно-правовых актов, определяющих механизмы поддержки.

Следует выделить наиболее значимые нормативные документы, обеспечивающие получение финансовой помощи предприятиями.

Постановление Правительства РФ № 1044 от 11 октября 2014 г. ориентировано на выдачу предприятиям льготных кредитов. Льготные кредиты выдаются только тем предприятиям, чьи инвестиционные проекты были одобрены банками как наиболее перспективные и конкурентоспособные. Льготное кредитование выдается предприятию под процентную ставку Центрального Банка РФ для рефинансирования кредита коммерческому банку и 2,5% годовых. Заявку на кредит предприятие может подать только тем банкам, которые указаны в рассматриваемом Постановлении Правительства РФ [2].

Постановление Правительства РФ «О специальных инвестиционных контрактах для отдельных отраслей промышленности» № 708 от 16 июля 2015 г. предусматривает заключение специального инвестиционного контракта между инвестором и Министерством промышленности и торговли Российской Федерацией от имени Российской Федерации и (или) субъектом Российской Федерации [1].

Специальный инвестиционный контракт ориентирован на активизацию деятельности в сфере промышленности.

Цель специального инвестиционного контракта – решение задач и плановых показателей государственных программ отраслей промышленности, на основе которых происходит реализация различных проектов на территории Российской Федерации.

Специальные инвестиционные контракты ориентированы на поддержание

научно-технических предприятий, реализующих конкурентную продукцию.

Предприятия могут принять участие в следующих видах специальных инвестиционных проектов:

- проекты, ориентированные на создание или модернизацию уже имеющегося производства;
- внедрение новейших высокоэффективных технологий;
- освоение производства и продукции, не имеющих аналогов на других предприятиях в Российской Федерации.

Таким образом, реализация мероприятий по предоставлению кредитов и инвестиций в соответствии с рассмотренными Постановлениями Правительства РФ обеспечивает разработку конкурентных преимуществ в сфере создания новых образцов продукции, технологий обработки сырья, технологических процессов выпуска продукции, модернизации производства и его новых направлений.

Государственными механизмами поддержки выступают и субсидии, выделяемые промышленным предприятиям.

Средства субсидии допускается расходовать на НИОКР, реализуемые в рамках сотрудничества предприятия и научных, образовательных учреждений по реализации совместных проектов между производственными предприятиями и образовательным сектором.

Субсидия может быть предоставлена предприятию на срок до 5 лет в общем объеме до 2,5 млрд. в размере 0,7% от ключевой ставки Центрального Банка РФ.

Следующим направлением поддержки конкурентоспособности предприятий является организационное.

Организационное (организационно-правовое) направление поддержки развития конкурентоспособности предприятий включает в себя разработку организационных и организационно-правовых механизмов поддержки предприятий.

В данном случае в качестве механизмов выступают собственно нормативно-правовые акты, регламентирующие функционирование предприятий, стандарты, отраслевые правила, изменение налоговых режимов, организация антикризисной поддержки и др.

В последние годы основной акцент в управлении конкурентоспособностью това-

ров в РФ делается на кластерный подход [5]. Кластеры направлены на консолидацию деятельности бизнеса, науки, образования, деловых ассоциаций и т.п. в разработке и реализации совместных проектов, содействующих укреплению их рыночных позиций. Соответствующие программы реализуются в странах Европейского Союза, причем в большинстве стран они интегрированы в инструментарий инновационной политики. В России с конца 2000-х гг. осуществляются инициативы «новой волны»: формирование национальных технологических платформ, разработка программ инновационного развития компаний с государственным участием, поддержка кооперации компаний и вузов по созданию высокотехнологичных производств и др. К их числу относятся и развитие региональных кластеров.

Высокий уровень конкурентоспособности товаров и услуг региона может быть обеспечен лишь путем реализации последовательной региональной политики, направленной на эффективное управление конкурентоспособностью. В качестве основных условий конкурентоспособности товаров региона известный в России исследователь конкурентоспособности регионов А.С. Барабанов выделяет следующие [3]:

- реализация эффективного импортозамещения – частичной или полной замены импортных товаров отечественными, не уступающими им или превосходящими их по качеству;
- принятие опыта зарубежных стран в сфере производства и услуг и внедрение норм и стандартов, которые соответствуют международным нормам и стандартам либо превосходят их;
- способность эффективного использования факторов производства в целях снижения издержек и увеличения объемов выпуска продукции при сохранении качества;
- организация такой системы управления, которая позволяет быстро подстраиваться к непостоянным условиям внешней среды, эффективно применять чужой опыт для выхода из сложных ситуаций;
- восприимчивость к полезным нововведениям (в первую очередь, в управленческой и экономической сферах), способность сохранять и поддерживать собственную уникальность в этих условиях и др.

Конкурентоспособность промышлен-

ных предприятий должна базироваться на использовании таких механизмов, как:

– внедрение упрощенных: систем налогообложения хозяйственной деятельности, правил организации учетной налоговой политики для предприятия, налоговых деклараций по отдельным налогам и сборам;

– упрощенная учетная бухгалтерская политика и предоставление бухгалтерских отчетов;

– упрощенный режим подготовки и подачи статистических отчетов;

– льготный порядок расчетов за приватизированное государственное и муниципальное имущество;

– разработка различных способов участия предприятий в процессе размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд; – предоставление гарантий незыблемости прав и законных интересов при реализации государственных надзорных (контрольных) мероприятий; – мероприятия, направленные на развитие инфраструктуры предприятий; – мероприятия по развитию кадрового потенциала предприятий; – поддержка инновационных проектов и разработок и другие.

Таким образом, роль государственной поддержки в развитии конкурентоспособности предприятий заключается в разработке необходимых правовых механизмов (постановлений, распоряжений, программ и пр.), обеспечивающих определение и достижение конкретных показателей промышленного развития, разработку и контроль реализуемых мероприятий, разработку мер финансовой поддержки предприятий. Нормативно-правовой акт может выступать как самостоятельный организационно-правовой механизм поддержки предприятия, упорядочивая и регламентируя его деятельность, а также декларируя механизмы поддержки, содержащиеся непосредственно в нормативно-правовом акте. Рассмотрев экономическое направление поддержки конкурентоспособности предприятий, можно выделить такие механизмы государственной поддержки, как инвестиции, субсидии, льготные кредиты, специальные инвестиционные проекты.

#### **Примечания:**

1. Об утверждении специальных инвестиционных

контрактов для отдельных отраслей промышленности: Постановление Правительства РФ от 16.07.2015 № 708 // СПС «Консультант Плюс».

2. Об утверждении Программы поддержки инвестиционных проектов, реализуемых на территории Российской Федерации на основе проектного финансирования: Постановление Правительства РФ от 11.10.2014 № 1044 (ред. от 01.02.2018) // СПС «КонсультантПлюс».

3. Барабанов А.С., Ильин В.В., Иогман Л.Г., Попова О.И., Ускова Т.В. Производственные кластеры и конкурентоспособность региона: монография. – Вологда: Ин-т социально-экономического развития территорий РАН, 2017.

4. Качалина Л.Н. Конкурентоспособный менеджмент. – М.: Эксмо, 2014. – 464 с.

5. Ларина Н.И. Кластеризация как путь повышения международной конкурентоспособности страны и регионов // Эко. – 2016. – № 10.

6. Лифиц И.М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг. – М.: Юрайт, 2016. – 360 с.

7. Мазиллина Е.И. Управление конкурентоспособностью / Е.И. Мазиллина, Г.А. Паничкина. – М.: Омега-Л, 2014. – 325 с.

8. Ялмаев Р.А. Асимметрия социально-экономического развития российских регионов как условие дифференцированной финансовой поддержки малых и средних предприятий в России // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 5 (94). – С. 1299–1303.

#### **УДК 334.02**

### **УГРОЗЫ ОТРИЦАТЕЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПРИ ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА**

**Саидов З.А.,**

*д-р юрид. наук, канд. экон. наук, профессор  
кафедры теории и истории государства и  
права ФГБОУ ВО*

*«Чеченский государственный университет»*

**Илаева З.М.,**

*канд. экон. наук, доцент  
кафедры управления*

*региональной экономикой ФГБОУ ВО*

*«Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** Человеческое поведение считается фундаментальным фактором, влияющим на качество роли управленческого учета, включая процесс принятия решений, важный аспект в этом поле. Это исследование посвящено изучению негативного влияния человеческого поведения на принятие решений в процессе управления и показывает возможные угрозы, которые могут повлиять на основные этапы. Возможные угрозы поведенческих факторов при принятии решений представлены в сфере управленческого учета. Поведенческие факторы, выделенные в этом исследовании: личность,

удовлетворенность работой и слабость административного руководства. Авторы исследования пытаются критически взглянуть на лежащие в основе негативные последствия этих поведенческих факторов посредством представления и связывания их с основными этапами процесса принятия решений.

**Ключевые слова:** угрозы поведения, принятие решений, личность, удовлетворенность работой, лидерство.

### THREATS OF NEGATIVE BEHAVIOR WHEN DECISION MAKING IN THE MANAGEMENT ACCOUNTING PROCESS

**Saidov Z.A.,**

*Professor of the department  
of state and municipal administration  
The Chechen State University*

**Il'eva Z.M.,**

*Ph.D., Assistant professor of management  
of regional economies  
The Chechen State University*

**Abstract.** *Human behavior is considered a fundamental factor influencing the quality of the role of management accounting, including decision-making, an important aspect in this field. This study examines the negative impact of human behavior on decision making in the management process, and shows the possible threats that can affect the main stages. Possible threats of behavioral factors in decision-making are presented in the field of management accounting. Most of the influential behavioral factors highlighted in this study are personality, job satisfaction, and weakness in administrative leadership. This study attempts to provide a critical look at the underlying negative consequences of these behavioral factors by presenting and linking them to key stages of the decision-making process.*

**Keywords:** *behavioral threats, decision making, personality, job satisfaction, leadership.*

Человеческое поведение в организациях определяется многими факторами и прежде всего зависит от окружающей среды. Такое поведение можно разделить на положительные и отрицательные черты. Кроме того, негативное поведение считается важным аспектом, который необходимо

учитывать в сфере управленческого учета как фундаментальной системы организаций [1, с. 15]. Это направление выполняет множество функций и положений в организациях, сотрудники должны добиваться определенных целей, так как многие виды деятельности контролируются процессами принятия решений.

Последствия негативного поведения распространяются на этапы принятия решений через ряд поведенческих факторов. Так и в случае с поведенческими намерениями сотрудников, когда последствия их поведения могут различаться по своему влиянию на различные сложные реакции [2, с. 19]. В этом контексте исследование утверждает, что наиболее эффективные поведенческие факторы, которые создают угрозу процессу принятия решений, представлены в личности, удовлетворенности работой и слабости административного руководства. Цель этого исследования – прояснить и изучить возможные угрозы процессу принятия решения, а также показать основные последствия анализируемых факторов, где ступени управления затронуты этими угрозами.

Поведенческие угрозы представляют собой сложную и важную проблему для организаций [3, с. 5]. Это исследование сосредоточено на факторах негативного поведения, которые представляют угрозу для принятия решения.

Вышеупомянутые факторы различаются по своему влиянию на шаги принятия решений. Каждый фактор может представлять угрозу для определенных направлений на этапах процесса принятия решения. Принятие решений следует начинать с определения лиц, принимающих решения, и заинтересованных сторон, принимающих решение, с учетом уменьшения возможных разногласий по проблеме, требованиям, целям и критериям. Процесс принятия решения можно разделить на следующие этапы, показанные на рисунке 1.

На описанные выше шаги могут повлиять поведенческие факторы, которые представляют угрозу при принятии решения: принятие решений в управленческом учете по различным вопросам, таким как инвестиционные решения, финансовые решения, выбор альтернатив, решения по стоимости и прибыли.

Рассмотрим основные факторы, влия-

ющие на процесс принятия решений в организации:

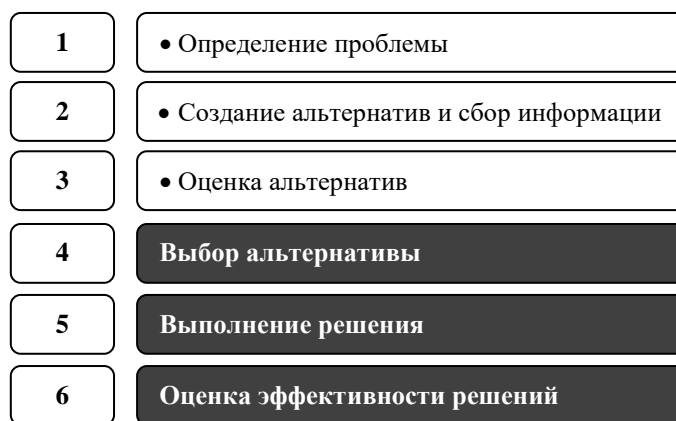


Рис. 1. Процесс принятия решения

**1. Личностные качества как важный фактор и переменная в процессе принятия решений**

«Черты личности, определяемые как "относительно устойчивые модели мыслей, чувств и поведения", которые отражают тенденцию реагировать определенным образом при определенных обстоятельствах» [4, с. 140]. Это определение отражает полезную общую точку зрения, однако черты личности могут различаться внутри организации в зависимости от внутренних обстоятельств организации, связанных со многими аспектами, такими как удовлетворенность работой, рабочий стресс, административное руководство и т.д.

**2. Отрицательные черты характера**  
Индивидуальные различия разнообраз-

ны, что формирует личность в зависимости от многих психологических факторов. Фактически нет общей классификации черт личности в организациях. Однако многие исследователи указывают на определенную классификацию отрицательных черт личности, такую как «Большая пятерка личностных черт», как показано на рисунке 2.

На рисунке видно, что существует пять основных аспектов личности – стабильности, покладистости, экстраверсии, совести и открытости. Основное внимание уделяется трем основным чертам личности, которые считаются наиболее влиятельными в процессе принятия решений. Эти черты характера – беззаботная личность, импульсивная личность и не упомянутая на рисунке 2, представляющая предвзятую личность.

Эмоциональность Стабильность	Доброжелательность	Экстраверсия	Добросовестность	Открытость
<ul style="list-style-type: none"> <li>• нервный</li> <li>• неуверенный в себе</li> <li>• капризный</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• независимый</li> <li>• холодный</li> <li>• грубый</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• застенчивый</li> <li>• скромный</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• импульсивный</li> <li>• безответственный</li> <li>• небрежный</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• скучный</li> <li>• лишенный воображения</li> <li>• буквальный</li> </ul>

Рис. 2. Большая пятерка личностных черт (негативные паттерны личности)

На некоторые из упомянутых черт влияют некоторые личные качества, которые требуют внимания менеджеров и управленческих бухгалтеров в организациях [5, с. 4].

**3. Негативное влияние личности на процесс принятия решений**

Это исследование фокусируется на трех основных паттернах личности (см. ри-

сунк 3). Первый паттерн представлен как неосторожная личность, которая не уделяет достаточного внимания требованиям шагов принятия решений. Второй и шестой шаги находятся под влиянием этого паттерна (см. рисунок 1). На втором этапе сбор информации требует большого внимания и концентрируется на многих аспектах, свя-

занных с принятием решений, таких как цены, качество продукции и производительность сотрудников, тогда как на шестом этапе оценка эффективности решений требует концентрации на анализе, оценке и контроле выполнения решений. В результате они представляют собой угрозы для выполнения этих шагов по мере необходимости, которые не могут быть применены этим стандартом. Например, реализация решения о расширении работы организации за счет открытия нового филиала требует постоянных и регулярных последующих усилий, потому что это важный вопрос. Беспечная личность не может эффективно выполнять эту задачу, что может представлять угрозу для реализации этого этапа.

Вторая модель – импульсивная личность, не умеющая адекватно мыслить. Угрозы, создаваемые этой личностью, представлены на первом и третьем этапах

принятия решения (см. рисунок 1). Первый шаг требует осторожности, так как эта черта не соответствует требованиям для объективного определения проблемы потому, что этот тип личности нестабилен. Третий выбор следует перед альтернативным. На этой стадии импульсивная личность не дает точного и объективного анализа, потому что не опирается на постоянные критерии.

На рисунке 3 (диаграмма исследователя) показаны и суммированы три основных личностных качества, упоминавшиеся выше, которые представляют серьезную угрозу для принятия решений. Кроме того, этот рисунок отражает прямую угрозу негативных сторон личностей, которые были выбраны на конкретных этапах процесса принятия решений в управлении организацией.



Рис. 3. Угрозы негативных личностных паттернов на этапах принятия решений

#### 4. Негативное влияние удовлетворенности работой на процесс принятия решений

Одна из основных задач управленческого учета – поддерживать стабильное состояние удовлетворенностью работой внутри организаций. Английский экономист Спектор П. [6, с. 2] определил удовлетворенность работой просто как чувства по поводу своей работы и рабочей среды в целом и насколько они похожи или не любят свою работу.

Участие в принятии решений – важный аспект, определяющий степень работы, удовлетворение. Фактически сотрудники, участвующие в принятии решений, могут чувствовать себя более приверженными правильно выполнять эти решения. В результате

участие оказывает явно положительное влияние на производительность и удовлетворенность сотрудников работой, в то время как неучастие в этом оказывает негативное влияние.

#### 5. Детерминанты удовлетворенности работой, связанные с процессом принятия решений

Существует множество факторов, которые могут определять удовлетворенность работой в организации. Они представлены:

- возможностями;
- лидерством;
- стрессом;
- стандартами работы;
- справедливым вознаграждением;
- адекватным авторитетом.

В исследовании утверждается, что все



эти факторы могут повлиять на удовлетворенность работой в организации. Однако в некоторых случаях факторы, определяющие удовлетворенность работой и связанные с процессом принятия решений, концентрируются в двух основных моментах: первый детерминант – участие в этом процессе как таковое, упомянутое выше. Лица, принимающие решения, могут обеспечить эффективное участие сотрудников, в результате принятое решение будет эффективным, потому что оно основано на обратной связи и всестороннем участии сотрудников, особенно когда сотрудники являются руководителями в основном по секторам, тогда это решение будет принято отдельно по каждому поводу. С другой стороны, возникнет угроза эффективности принятия решений, если сотрудники не получают возможности участвовать, потому что решения потеряют свою полноту из-за принятия их только несколькими сотрудниками, которые могут не знать приложения для управленческого учета.

Еще один важный фактор, который представляет угрозу для принятия решений, связанных с работой, лежит в нормах работы. Эти стандарты представляют собой правила или принципы, используемые в качестве основы для выполнения многих функций управленческого учета. Например, если сотрудники, которые готовы оценивать стандартные затраты, не удовлетворены своей работой и функциями, их поведение может быть негативным. Как следствие этого – неудовлетворенность отрицательно повлияет на процесс принятия решений, который зависит от некоторых из этих функций.

#### **6. Слабость административного лидерства в процессе принятия решений**

В этом разделе мы вкратце рассмотрим негативное поведение административных работников, лидерство, влияющее на процесс принятия решений. Административное лидерство было определено как «способность человека влиять, мотивировать и позволять другим вносить свой вклад в эффективность и успех организаций, членами которых они являются» [6, с. 2]. Это определение отражает важность некоторых атрибутов, которые формируют эффективность командной работы, которая должна быть в состоянии достичь основных целей организации посредством коммуникации между

руководителями и сотрудниками через влиятельные и мотивационные способы.

Большинство негативных поведенческих установок административных лидеров формируются в результате различных характеристик внутри организаций. Основная цель исследования – в выявлении угроз негативного поведения административных лидеров, поэтому важно отметить, что есть некоторые факторы, ведущие к провалу лидерства, представленного вне способности влиять на сотрудников и вдохновлять их, с одной стороны, и слабые стороны – общение между лидером и сотрудниками – с другой. Эта проблема затрагивает все этапы принятия решения. Однако на пятый шаг можно повлиять больше, чем на другие.

Реализация решения требует приверженности, точности и соответствующего уровня производительности. В этом контексте исследование утверждает, что административные лидеры должны сосредоточиться на своих способностях уметь использовать такие качества, как: влияние, вдохновение и общение, которые в значительной степени определяют степень производительности (см. рисунок 4). Слабость административного руководства в этих трех аспектах может поставить под угрозу качество решений. Кроме того, если лидеры, будь то общие или финансовые менеджеры, не предоставляют сотрудникам возможности гибкого общения эффективным способом, они не смогут должным образом влиять на них. В результате у сотрудников не будет мотивации выполнять поручения руководителей, связанные с их работой по управленческому учету.

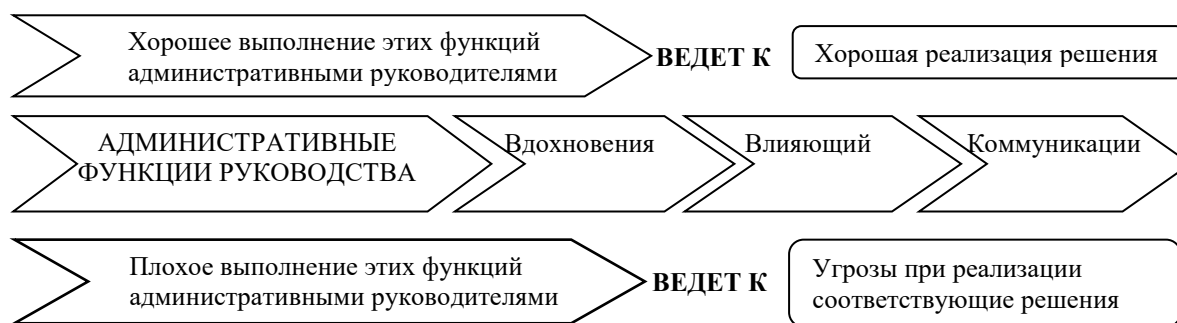
Рисунок 4 (диаграмма исследователей) дает дополнительную иллюстрацию административной функции руководства, которая может влиять и определять выполнение решений через влияние, вдохновение и общение. Он также резюмирует приведенное выше обсуждение. Вследствие этого данное поведенческое влияние можно разделить на положительное и отрицательное, реализация которых вызывает угрозы на пятом этапе, как показано на этом рисунке.

Как мы показали выше, на выбор поведения руководителя при принятии решений влияет целый ряд факторов.

Прежде всего, это личность самого лидера, включая его индивидуально-психологические особенности (темперамент, харак-

тер), его жизненный опыт и ценностные

ориентации.



*Рис. 4. Поведенческое влияние функций административного руководства на реализацию решения*

У каждого человека есть система ценностей, которая определяет его действия и влияет на решения. Максимизирующий прибыль руководитель вряд ли будет вкладывать средства в ремонт кафетерия и рабочих мест. Менеджер, который заботится о людях, более склонен к справедливому повышению заработной платы, чем к ее сокращению, чтобы высвободить средства для финансирования исследовательских проектов. Внутриорганизационные межличностные отношения также влияют на принятие решений. Менеджер может отклонить план действий из-за личных предубеждений или предполагаемой реакции начальника.

Во-вторых, это свойства самого решения и, в частности, степень структурированности проблемы.

В-третьих, информационные ограничения. Бывают ситуации, когда руководителю требуется дополнительная информация, которую, если она не принадлежит сотрудникам организации, необходимо получать параллельно. Менеджер должен решить, сколько информации ему нужно, сколько она стоит и актуальна ли. Если выгода от полученной информации превышает затраты на неё, информацию необходимо покупать.

В-четвертых, среда для принятия решения, то есть условия уверенности, риска или неопределенности, а также время для принятия решения. Решения принимаются в условиях уверенности, когда менеджер точно знает результат каждого выбора. Таким образом, менеджер должен с достаточной точностью установить, какими будут затраты на производство определенного продукта в ближайшем будущем, поскольку арендная плата, стоимость материалов и

рабочей силы известны и могут быть рассчитаны с помощью высокой точности. Решения, принимаемые в условиях риска, включают те, для которых результат неизвестен, но вероятность каждого исхода известна. Решения, принимаемые в условиях неопределенности, – это те решения, в которых невозможно оценить вероятность потенциальных результатов. Столкнувшись с неуверенностью, менеджер пытается найти дополнительную информацию и снова проанализировать проблему или действовать в соответствии с прошлым опытом, интуитивно, в соответствии со своими предположениями о ходе событий. Со временем ситуация может настолько измениться, что критерии принятия решений станут недействительными. Следовательно, решения должны выполняться до тех пор, пока информация и предположения, на которых основаны решения, остаются в силе.

В-пятых, взаимозависимость решений. В организации все решения так или иначе взаимосвязаны. Для принятия одного большого решения могут потребоваться сотни небольших решений. Важные решения имеют серьезные последствия. Итак, если компания решает купить новое, более производительное оборудование, она должна найти способ увеличить продажи своей продукции. Таким образом, покупка нового оборудования должна касаться не только производственного отдела, но даже в основном отдела продаж. При решении проблемы также следует учитывать возможные негативные последствия. Например, установка автоматизированной производственной линии может снизить общие затраты, но также может привести к увольнениям рабочих. В то же время упрощенная работа может быть

настолько утомительной, что работники расстраиваются, что приводит к увеличению числа прогулов и текучести кадров, а также к снижению производительности.

В-шестых, отношение подчиненных к принятым решениям. На выбор поведения при принятии решений влияет зрелость подчиненных, степень их участия в решении проблем, их одобрение или неприятие решения, стремление подчиненных к достижению общей цели, вероятность разногласия по предлагаемым решениям [7, с. 25–34].

В результате можно сделать вывод, что это исследование показало, как негативное поведение может влиять на принятие решений и создавать угрозы для них в процессе управления. Личность, удовлетворенность работой и слабость административного лидерства были основными факторами, которые, как утверждает исследование, являются наиболее эффективными элементами в создании многих угроз этой проблемы. Хотя существует множество возможных угроз, которые могут повлиять на этот процесс, но три упомянутых фактора оказывают наиболее важное влияние на принятие решений. Что касается различного воздействия на шаги принятия решений, каждый поведенческий фактор имеет различные последствия этих шагов, которые обсуждались. В результате этого обсуждения была достигнута цель исследования, направленного на выяснение и изучение угроз негативного поведения человека в процессе принятия решений. Это исследование дает возможность расширить изучение негативного влияния других поведенческих факторов, которых в будущем можно избежать.

#### **Примечания:**

1. Адлер Р. Стратегический учет управления эффективностью для организационного контроля // Акмеология. – № 2. – 2017. – С. 15.
2. Гриффин Р., Лопес Ю. Плохое поведение в организациях: обзор и типология для будущих исследований // Российский журнал менеджмента. – 2005. – № 31 (6). – С. 19.
3. Монахан К. Как поведенческая экономика влияет на принятие управленческих решений: новая парадигма // Академическая пресса. – 2018. – № 6. – С. 5.
4. Робертс Б. Назад в будущее: личность, оценка и личностное развитие // Развитие личности. – 2009. – № 43 (2). – С. 140.
5. Хаус Р. и Адитья Р. Социально-научное исследование лидерства // Управление. – 2017. – № 23 (3). – С. 4.
6. Спектор П. Удовлетворенность работой: применение, оценка, причины и последствия. – Лондон: Sage Publications, Inc., 2017.

7. Михайлов Г.С., Тарасенко С.В. Процесс принятия управленческих решений, условия и факторы повышения их эффективности // Акмеология. – 2004. – № 2. – С. 25–34.

УДК 331.5

## **АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

**Саралинова Д.С.,**

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры государственного  
и муниципального управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** Корпоративная культура – это движущая сила развития организации, ядром которой являются её корпоративный дух и ценности. В современных научных исследованиях подчеркивается большая значимость корпоративной культуры в сфере конкурентоспособности конкретной организации на рынке. Корпоративная культура включает в себя комплекс ценностей, убеждений, способов ведения дел и церемоний, проводимых в компании. Соответственно, корпоративная культура жизненно важна для выживания и развития всех организаций, ведь конкуренция между ними на сегодняшний день все чаще проявляется и в конкуренции корпоративной культуры.

Проблема изучения теории корпоративной культуры все еще отстает от практики её построения. В этой связи исследование направлено на то, чтобы внести теоретический и эмпирический вклад в актуализацию проблематики построения корпоративной культуры и непрерывное улучшение организационных показателей организации путем её совершенствования.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, организация, формирование корпоративной культуры.

## **RELEVANCE OF THE FORMATION PROGRAM CORPORATE CULTURE**

**Saralinova D.S.,**

*Candidate of Economic Sciences,*

*Associate Professor,*

*Associate Professor of the department  
state and municipal government  
The Chechen State University*

**Abstract.** *Corporate culture is the driving force behind the development of an organization, the core of which is its corporate spirit and values. In modern scientific research, the great importance of corporate culture in the field of competitiveness of a particular organization in the market is emphasized. Corporate culture includes a set of values, beliefs, ways of doing business and ceremonies held in the company. Accordingly, corporate culture is vital for the survival and development of all organizations, because the competition between them today is increasingly manifested in the competition of corporate culture.*

*The problem of studying the theory of corporate culture still lags behind the practice of building it. In this regard, the study is aimed at making a theoretical and empirical contribution to the actualization of the problems of building corporate culture and continuous improvement of the organizational performance of the organization through its improvement.*

**Keywords:** *corporate culture, organization, corporate culture formation.*

Корпоративная культура является основой и сущностью развития современной организации и объектом исследований многих научных направлений, таких как философия, социология, антропология, культурология, теория организации, менеджмент, психология, экономика. Понимание сущности корпоративной культуры дает возможность определения множества конкретных пространственных и временных форм ее существования, в которых по-разному проявляется этот феномен. Одновременно появляется необходимость исследования элементов корпоративной культуры, закономерностей ее функционирования, факторов возникновения и развития [3].

Несмотря на значительные достижения в области изучения отдельных аспектов корпоративной культуры, многие вопросы все еще остаются не до конца исследованными. Стремительно возникающие изменения реальной действительности существенным образом преобразовывают условия жизни общества, но адекватного понимания происходящего не происходит. Сегодня стало особенно очевидным, что всесторонняя и объемная оценка осуществляющихся изменений имеет не только теоретическое значение, но и носит вполне осязаемый практический характер.

Опыт ведущих мировых компаний показывает, что корпоративная культура является центральным элементом эволюционного развития, она оказывает заметное влияние на формирование внутренних, производственных отношений и укрепление внешних связей организации.

В настоящее время существует целый ряд работ, в которых осуществляется оценка тех или иных аспектов формирования различных структурных компонентов корпоративной культуры. Развитие единого подхода к формированию корпоративной культуры осложняется отсутствием единого объекта оценки и общепринятой методической основы у этих работ. Так, развитие корпоративной культуры сталкивается с серьезными проблемами и затрагивает ряд фундаментальных вопросов:

во-первых, как обеспечить сохранение и возрождение национальной традиционной культуры на фоне всепоглощающей западной;

во-вторых, как при этом строить корпоративную культуру, отвечающую духу времени, и не отставать от тенденций глобального развития;

в-третьих, как сократить культурный разрыв между ведущими отечественными предприятиями и крупными международными компаниями в контексте глобальной конкуренции.

Проблема изучения теории корпоративной культуры все еще отстает от практики её построения. Несмотря на существенные результаты специальных исследований в области формирования корпоративной культуры в целом, остается нерешенным ряд проблем, среди которых следует выделить, в частности, следующие.

Во-первых, теоретические разработки корпоративной культуры иностранных компаний активно вводятся в практику отечественных предприятий, при этом теоретические исследования по-прежнему находятся на относительно низкой стадии развития.

Во-вторых, отечественным научным исследованиям недостает систематичности и комплексности в вопросах практического построения и развития корпоративной культуры в организации.

В-третьих, в исследованиях в основном обсуждается важность корпоративной культуры, диалектические отношения между корпоративной и национальной

культурой, проблемы инноваций на предприятиях и т.д., однако при этом отсутствуют эмпирические исследования качественных изменений корпоративной культуры на разных исторических этапах ее развития.

В контексте экономического развития, межнационального и межкультурного взаимодействия до сих пор остается невыясненной проблемой специфика отечественной корпоративной культуры, отличающая ее от корпоративной культуры других стран и дающая основание говорить о феномене российской корпоративной культуры.

В России корпоративную культуру характеризуют так: это система, состоящая из комплекса правил поведения, традиций и ценностей, принятых в организации, которая обязательна для исполнения всеми ее работниками. Данная система должна функционировать достаточно длительное время, стать привычной для работников для достижения общих целей [5].

Корпоративная культура – это уникальный культурный образ организации, состоящий из ценностей, убеждений, способов ведения дел и ритуалов, проводимых в компании. Важно учитывать, что организация может достичь больших успехов, только лишь формируя свою корпоративную культуру в рамках национальной культурной экологии. Каждая корпоративная культура отражает историю и управленческие характеристики компании, идеологию управления бизнесом и ценности лидеров компании.

Современная корпоративная культура, в первую очередь, исследуется и практикуется в контексте управления. Менеджмент обеспечивает широкую платформу для развития корпоративной культуры, фактически он способствует неизбежности корпоративной культуры.

В теории менеджмента исследуются следующие аспекты корпоративной культуры.

Управленческое мышление как важнейшая предпосылка и основа для понимания корпоративной культуры. С одной стороны, корпоративная культура сама по себе представляет собой своего рода управленческую мысль: только изучив эволюционную картину управленческой мысли, можно осмыслить закономерности и характеристики корпоративной культуры, их сущность. С

другой стороны, разные идеи управления предполагают различное понимание культуры и управления, статуса людей в управлении и духовного мира людей, что обеспечивает соответствующие модели управления.

Организационное поведение, как наиболее тесно связанное с корпоративной культурой, образует прочную основу для её быстрого развития.

Социальная психология и психология управления обеспечивают относительно зрелую теоретическую систему и исследовательскую парадигму изучения и формирования ценностей людей и организаций. Правильное отношение к взаимодействию психологии и корпоративной культуры, воспитание доверия и сотрудничества между сотрудниками непосредственно влияют на построение и развитие корпоративной культуры.

Также немаловажным аспектом выступает влияние особенностей традиционной культуры и духовных ценностей на корпоративную культуру организации, так как культурные исследования, в принципе, основаны на всех культурных явлениях, культурном поведении, культурных сущностях, системах и законах, регулирующих эволюцию культуры.

Культурная антропология и социология, изучающие поведение, убеждения, привычки, социальную организацию в человеческом обществе и жизнь человеческого общества в целом, оказывают самое непосредственное влияние на корпоративную культуру.

Как квинтэссенция предпринимательской мысли, корпоративная культура используется для решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.

Корпоративная культура регулирует поведение членов корпораций и выполняет важные функции для развития организаций, которые в основном включают в себя направляющую функцию, функцию координации, стимулирующую функцию и функцию ограничения.

Многолетняя практика успешных компаний доказывает существование значительной взаимосвязи между всей парадигмой формирования и развития корпоративной культуры и работой персонала организации, внедрением обеспечения качества и методами управления, а также между производительностью персонала и методами управления.

В целом большинство разработанных методик построения корпоративной культуры требуют системности и комплексности, междисциплинарных и разноуровневых показателей и компонентов, которые прямо и косвенно отражают характеристики устойчивости ценностного базиса организации в условиях глобализации.

В современную эпоху корпоративная культура продемонстрировала свою важную роль в социальной экономике и жизни. Это проявляется в следующем. Во-первых, она напрямую связана с развитием экономики и влияет на нее. Во-вторых, все больше способствует прогрессу социальной нравственной культуры. В-третьих, влияет на повседневную жизнь людей. В-четвертых, наряду с влиянием западной культуры, унаследовала черты традиционной отечественной культуры и стала основным сектором развитой культуры современной организации.

Корни организации находятся в сложной социальной среде: корпоративные члены происходят из социальной среды и находятся под влиянием внешней культуры, такой как национальная культура и региональная культура. Формирование корпоративной культуры во многом зависит от культурных традиций и исторического опыта нации.

И, по сути, любая корпоративная культура, доказавшая свою жизнеспособность, однозначно обладает уникальностью и органичностью, что обеспечивает её стабильность и открытость.

В информационную эпоху, в которую вступило человечество, корпоративная культура рассматривается как особая субкультура уникальности, в которой акцент делается на приоритете ценностей организации.

Основу стабильности корпоративной культуры составляют не только ценности, принимаемые и разделяемые сотрудниками, но и их приверженность и практическое применение её основных постулатов всеми членами организации.

Различная информация о корпоративной культуре распространяется по всем отделам и направлениям предприятия через культурную сеть, которая формирует особую культурную атмосферу, способствующую формированию общих ценностей в рамках компании и усиливающую, формирующую и направляющую функции корпо-

ративной культуры.

Актуальность программы формирования корпоративной культуры обусловлена несколькими факторами. В наши дни возрастает роль человеческих ресурсов в достижении длительной конкурентоспособности компании и роли социально-психологических методов воздействия. Именно сотрудники являются носителями ключевых ценностей, смыслов и задач компании [1]. Вообще культура – это совокупность ценностей, убеждений, норм поведения и взаимоотношений. Все это годами выстраивается коллективными усилиями. Но корпоративная культура – это больше, чем просто преимущества на рабочем месте.

По данным Forbes, более 50% руководителей и финансовых директоров заявили, что корпоративная (организационная) культура влияет на производительность, креативность, прибыльность и темпы роста организации. Потому что помогает формировать команду талантливых сотрудников, которые и приведут бизнес к успеху. По результатам опроса PwC, 72% руководителей и бизнес-консультантов считают, что «позитивная организационная культура – это серьезная причина для выбора успешным специалистом именно вашей компании» [6].

Набор инструментов управления включает цели компании с точки зрения общественной пользы, с их помощью активизируются чувства приверженности к стратегии компании, а управление ценностными ориентациями сотрудников происходит через мотивацию, формирование социально-психологического климата, нормы поведения, моральное стимулирование и социальную стратегию компании. Кроме того, концепция влияния корпоративной культуры на эффективность компании требует рассмотрения в связи с новыми приоритетами и реалиями современной экономики и социума в целом [1].

Особое место в вопросах формирования корпоративной культуры компании занимает культура ответственного лица компании, чья культурная грамотность и ответственность, ценностные ориентации и профессиональные качества определяют направление и уровень корпоративной культуры компании.

Руководитель крупной компании физи-

чески не в состоянии пообщаться с каждым подчинённым, зажечь его и вдохновить собственным примером. С некоторыми работниками он пересекается всего несколько раз в год. Но несколько простых правил помогут в этом вопросе [5]:

- формулировать корпоративные принципы так, чтобы их ясно понял каждый сотрудник;
- разработать систему вознаграждения для тех, кто активно следует этим принципам;
- обеспечить соблюдение всех принципов всеми менеджерами.

Нормы работы складываются в любой организации. Просто где-то это происходит стихийно, а где-то данный процесс управляем и служит целям компании. В российском бизнесе, например, спонтанно сложившихся корпоративных культур 80%, а сознательно построенных – 20%. Но, кстати, в восточных странах это соотношение ещё более впечатляющее: 90 к 10 [4].

На современном этапе трансформации общественного производства объективно существуют определенные тенденции формирования и развития любой организации, определяющими из них являются:

- преобразование средств труда в технологическую целостность и зрелость более высокого уровня;
- рост масштабов и расширение спектра применения инновационных технологий;
- трансформация технико-технологических средств во все более универсальные системы;
- повышение наукоёмкости средств труда, уровня фундаментальности воплощаемых в них знаний;
- углубление и ускорение интеграции определенных элементов технико-технологической базы и организационно-управленческих элементов производства;
- повышение степени автоматизации техники и технологических систем.

Эти тенденции качественного изменения технической базы производства определяют те основные требования, которые необходимо учитывать при формировании ценностного базиса организации и обосновании его обновления.

Необходимо сказать, что программа по формированию корпоративной культуры должна строиться на уважительном отношении к сотрудникам, с реальной возмож-

ностью высказывания своего мнения и предложений по улучшению рабочего процесса или корпоративной организации компании.

Этапы формирования корпоративной культуры:

- формирование ценностного компонента корпоративной культуры компаний, где цель – эффективное развитие ценностных и профессиональных установок;
- оптимизация коммуникативного элемента профессиональной деятельности сотрудников, целью которой является самореализация и развитие социально-психологических качеств сотрудника;
- формирование у сотрудников устойчивой мотивации к корпоративному обучению, цель этого этапа – развитие мотивационного импульса в личностно-профессиональном развитии.

Задачи, реализуемые в рамках программы формирования корпоративной культуры сотрудников организации, сводятся к следующему [1]:

- создание значимых ценностных установок для сотрудника, трансформация жизненных приоритетов в структуре комплекса основных ценностей сотрудников;
- формирование социально-психологических качеств личности сотрудника, содействующих успешной профессиональной реализации в организации;
- становление коммуникативных способностей личности сотрудника;
- создание и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, воздействующего на интеллектуальное и эмоциональное развитие;
- преобразование силы и структуры мотивации сотрудников, развитие устойчивой корпоративной мотивации их личностно-профессионального развития.

Приоритетами программы строительства корпоративной культуры организации должны выступать, с одной стороны, включенность сотрудников компании в корпоративную деятельность, а с другой – ориентация на личностные потребности, творческие способности и уклон на внутренние мотивирующие условия, то есть социальная значимость деятельности для сотрудника [2].

В малых и средних организациях вопросам формирования корпоративной культуры уделяется порой недостаточное

внимание, так как там на первый план выходят вопросы наращивания экономического потенциала, удержания позиций на рынке, а порой и выживания. Однако таким организациям необходимо пересмотреть точку зрения, особенно в контексте достижения своих основных целей, особенно в условиях высокого динамизма социально-экономических процессов, повышения спроса на корпоративную социальную ответственность и социального контроля происхождения продукта. Обеспечение качества этих и многих других процессов взаимосвязано с методами управления, производительностью труда и ценностными ориентациями персонала организации.

### Примечания:

1. Азарова Ю.А. Ивент-технологии как педагогический ресурс формирования корпоративной культуры // КПЖ. – 2019. – № 1 (132). – С. 118–121. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ivent-tehnologii-kak-pedagogicheskij-resurs-formirovaniya-korporativnoy-kultury>.
2. Азарова Ю.А. Корпоративное обучение и ивент-технология // Педагогика, психология, общество: теория и практика: сборник трудов конференции (Чебоксары, 3 декабря 2019 г.). – 2019. – С. 21–23. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41775529>.
3. Анплев А.А. Корпоративная культура как объект исследования в современном социогуманитарном знании // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. – 2011. – № 3. – С. 30–39.
4. Блинов А. Модернизация экономики: единство технологической, образовательной и коммуникационной стратегий // Проблемы теории и практики управления. – 2012. – № 4. – С. 8–15.
5. Симанженкова И.А. К вопросу об особенностях формирования корпоративной культуры в образовательной организации // Вопросы педагогики. – 2020. – № 4-2. – С. 331–334. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42781550>.
6. Материалы сайта. – URL: [https://www.canva.com/ru\\_ru/obuchenie/korporativnaya-kultura/](https://www.canva.com/ru_ru/obuchenie/korporativnaya-kultura/).

УДК 378

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИЙ МОБИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ

**Саралинова Д.С.,**  
канд. экон. наук, доцент,  
доцент кафедры государственного  
и муниципального управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** Мобильное обучение – это довольно инновационный инструмент, который во многих странах все еще находится в зачаточном состоянии. Многие иссле-

дователи считают, что мобильное обучение может значительно способствовать эффективному преподаванию и обучению в контексте цифровых перемен. При этом возможности использования мобильного обучения рассматриваются в контексте классических теоретических принципов обучения.

Возможное внедрение его в образовательный процесс требует также и возможности разрешения различных возникающих проблем технического характера, проблем с удобством использования контента. Кроме того, требуют своего решения вопросы безопасности и авторского права, а также вопросы, касающиеся конфиденциальности и киберзапугивания.

Повышение значимости данного аспекта жизнедеятельности современного человека обуславливает актуальность исследуемой проблемы и необходимость проведения исследований в этой области, которая динамично развивается на основе цифровых технологий.

**Ключевые слова:** образование, мобильное обучение, m-learning, цифровое общество.

## PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF TECHNOLOGIES OF MOBILE LEARNING IN THE DIGITAL SOCIETY

**Saralinoва D.S.,**  
PhD in Economics, Associate Professor,  
Associate Professor of the department  
state and municipal administration  
The Chechen State University

**Abstract.** Mobile learning is a fairly innovative tool that is still in its infancy in many countries. Many researchers believe that mobile learning can significantly contribute to effective teaching and learning in the context of digital change. At the same time, the possibilities of using mobile learning are considered in the context of classical theoretical principles of teaching.

Its possible implementation in the educational process also requires the ability to resolve various emerging problems of a technical nature, problems with the ease of use of content. In addition, security and copyright issues as well as privacy and cyberbullying issues need to be addressed.



*The increasing importance of this aspect of the life of a modern person determines the relevance of the problem under study and the need for research in this area, which is dynamically developing on the basis of digital technologies.*

**Keywords:** *education, mobile learning, m-learning, digital society.*

Мобильное обучение (Mobile learning) – это технологии, позволяющие организовать процесс обучения с помощью устройств мобильной связи, таких как мобильные телефоны и коммуникаторы (возможность выхода в сеть Internet здесь не является ключевой) [1].

Мобильное обучение тесно связано с электронным и дистанционным обучением, отличием является использование мобильных устройств. Обучение проходит независимо от местонахождения и происходит при использовании портативных технологий. Иными словами, мобильное обучение уменьшает ограничения по получению образования по местонахождению с помощью портативных устройств [4].

Мобильное обучение (М-обучение) изначально определялось как любое электронное обучение, которое происходит через мобильные вычислительные устройства, будь то компьютер или цифровой сотовый телефон. С увеличением использования мобильных устройств, таких как iPad, смартфоны, планшеты и личные цифровые помощники (КПК), «учащиеся нового тысячелетия», находящиеся в условиях многозадачности, предпочитают все больше мультимедиа письменным текстам, сотрудничать и заниматься нетворкингом, предпочитая игры серьезным задачам и комфорт в вопросах обучения. На сегодняшний день произошла эволюция в передаче знаний через цифровое обучение от дуальной системы обучения до электронного обучения и, наконец, до модели М-обучения.

Мобильное обучение является инновационным, поскольку обучающий контент доставляется через мобильные устройства, такие как ноутбуки, мобильные планшеты, iPod touch и iPad с подключением к Интернету (на сегодняшний день становится определяющим фактором), что дает больше возможностей для взаимодействия и сотрудничества между учащимися, а также между учащимися и учителями.

Мобильное обучение является новой тенденцией, находящейся еще в зачаточном состоянии, но уже внесшей весомый вклад в изменение учебного процесса, повышение привлекательности преподавания и обучения. И эта тенденция довольно многообещающая.

М-обучение способствует саморегулируемому обучению, при котором учащиеся находятся в центре учебного процесса: они могут принять решение об их обучении на этапе оценки, поскольку у них есть свой голос и выбор в обучении. Оно поддерживает их самоорганизацию через совместное обучение, исследовательское (ориентированное на запросы) обучение вне класса и обучение на основе игр, поскольку они могут развивать общение, творческие способности, решение проблем и более высокий уровень навыков. Это инновационные методы преподавания и обучения. Кроме того, М-learning объединяет контент и процесс через учебные мероприятия, которые привязаны к объекту изучения. Через этот повсеместный контент учащиеся могут обогатить свой опыт, совместно создавая свои знания, делая заметки и изображения, наблюдая, сравнивая знания в ситуации с онлайн-знаниями, делясь информацией, формулируя ответы на вопросы, возникающие в процессе обучения, давая и получая немедленную обратную связь от других обучающихся и преподавателя, что также можно рассматривать как более тесное социальное взаимодействие.

Мобильное обучение приобрело такие характеристики, как мобильность, доступность, оперативность, ситуативность, повсеместность, удобство и контекстуальность. В контексте высшего образования М-Learning подразумевает мобильность учащихся, мобильность технологий и мобильность обучения, которые происходят в любое удобное время и место, то есть где угодно и когда угодно.

Таким образом, речь идет не только о широком использовании мобильных технологий в образовательном процессе, но и о необходимости инновационного подхода к преподаванию и обучению, использующим мобильные устройства и ресурсы в разных контекстах для расширения традиционного обучения и способствующим устойчивому взаимодействию студентов с другими людьми.

Также обучение может быть в движе-

нии или неподвижно, в формальной или неформальной обстановке, при работе совместно или в одиночку: например, экскурсии, посещение музеев. Кроме того, оно предназначено для разных стилей обучения, поскольку мобильные устройства имеют разные приложения, и обучающиеся могут учиться в соответствии со своими способностями, потребностями и интересами.

Немаловажно и то, что с быстрым прогрессом и распространением технологий в отдаленных уголках планеты мобильное обучение способствует обучению на протяжении всей жизни, предоставляя доступ к образованию. Инициативы мобильного обучения открывают новые возможности для обучения тем, кто не имеет равного доступа к высшему образованию. Это помогает, таким образом, в повышении уровня грамотности, навыков счета и участия в образовании абсолютно всех молодых людей.

Обучение происходит, когда человек приобретает или реорганизует свои когнитивные структуры, посредством которых обучающийся обрабатывает и хранит информацию. М-обучение используется для того, чтобы доставлять контент и информацию через изображения, аудио, видео, тексты, анимацию и подкастинг.

Обучение происходит через сотрудничество и обмен знаниями, полученными с учителями и другими учащимися. В этом контексте обучение – это процесс деятельности. Кроме того, с точки зрения социального участия мобильное обучение обеспечивает возможности для учащихся активно участвовать или взаимодействовать в совместном создании знаний.

Мобильное обучение также основано на эвтагии (современном зарубежном учении о самообразовании), которая фокусируется не на учителе, а на учащемся как на создателе нового знания. Учащийся, согласно данной теории, делится знаниями и ресурсами самостоятельно, и обучающиеся эмоционально растут на этом опыте. Действительно, мобильное обучение позволяет им подключаться к другим обучающимся и одновременно создавать свои новые знания.

Предполагается, что в мире, где знания циркулируют, конструируются и обсуждаются, нет передовых знаний между учениками, без начала и без конца. Благодаря мо-

бильному обучению учащиеся постоянно могут создавать знания в зависимости от контекста и опыта обучения. Принципы коннективизма заключаются, в частности, в том, что обучение и знания основываются на разнообразии знаний. Знание – форма существования и систематизации результатов познавательной деятельности человека. Знание помогает людям рационально организовывать свою деятельность и решать различные проблемы, возникающие в её процессе [5]. С точки зрения технологии, знание – это процесс соединения узлов или источников информации, когда образовательные ресурсы могут располагаться в различных устройствах, а связи способствуют непрерывному обучению.

Этот подход позволяет учащимся выучить, переучить и узнать, какие знания они на самом деле имеют, изучая идеи других участников обучающей сети.

Важной составляющей информационно-коммуникативной компетенции педагога является мобильная компетенция, т.е. владение технологией мобильного обучения. С одной стороны, это требует создания мобильной информационной среды, с другой – это способствует реализации принципа интерактивности как приоритетного в условиях современного образовательного процесса. Разработка, проектирование и создание эффективной модели интеграции технологий мобильного обучения для достижения целей обучения требуют от преподавателей овладения и развития профессиональной компетенции в целом и мобильной компетенции в частности [2].

Мобильное обучение дает обучающимся доступ к разнообразным источникам информации и возможности создания знаний с помощью таких приложений, как социальные сети, дискуссионные площадки, мобильные форумы и подкастинг. Учащиеся ищут, идентифицируют, манипулируют, организуют, классифицируют и оценивают информацию в соответствии с основными целями образования. Мобильное обучение использует эту парадигму для предоставления большого количества информации для обучающегося, его же задача – научиться ориентироваться в ней. Это делается через социальные сети, подкастинг и электронную почту.

Идея непрерывного обучения была впервые озвучена в 1968 году в материалах

генеральной конференции ЮНЕСКО. Такое обучение происходит постоянно, и на него влияет наша среда и ситуации, в которых мы находимся. Обучение на протяжении всей жизни, которое является персонализированным, локальным, повсеместным, совместным и ориентированным на учащегося, совместимо и с мобильным обучением, которое является персональным, ориентированным на пользователя, сетевым, мобильным и распространяется повсеместно. Блоги, Википедия, мобильные форумы и подкастинг – эти средства посредством М-обучения позволяют учиться на протяжении всей жизни.

Мобильное обучение с помощью SMS – это самая дешевая и простая технология для распространения информации и знаний учащимся. В обучении по SMS используется простой язык, который очень легко понять, и он предоставляет учащимся возможность делать соответствующие заметки, которые можно легко запомнить. Кроме того, это позволяет им продолжать обучение в любом месте и в любое время без необходимости подключения к Интернету. Преподаватели / репетиторы могут отправлять учащимся краткие учебные материалы и напоминания через SMS.

Кроме того, существует множество форм систем викторин или игр для мобильных телефонов. Тестирование можно комбинировать для использования как в качестве инструмента оценки, так и в качестве методики обучения. После традиционных очных занятий учащиеся могут активно участвовать во внеклассных занятиях, онлайн-викторинах, чтобы выучить или проверить собственное обучение или чтобы учитель мог проверить применение знаний обучающимся. С помощью таких приложений-викторин, как «География: Страны, столицы и флаги мира», «Химические вещества: Органические и неорганические», «Мастер Математики. Обучающая игра. Тренировка мозга», «Калькулятор в столбик», «Дроби и деление столбиком PRO», «Логика слов – соеди́ни слова и картинки», «Атлас анатомии» и т.д., вопросы с несколькими вариантами ответов реализованы в М-обучении, благодаря чему учащийся отвечает на каждый вопрос, просто набрав букву или цифру и ответив на полученное SMS.

Приложения викторин позволяют учащимся получить мгновенный доступ к спе-

циализированной информации, более эффективно и непрерывно взаимодействовать с учебным материалом, меньше беспокоиться о тестах и повышении успеваемости. Кроме того, во время лекций в аудитории использование кликеров позволяет учащимся отвечать на вопросы анонимно и синхронно через живую систему опроса. Фактически процесс обучения становится более интерактивным.

Такие игры используются для ввода в обучение игрового опыта, а также способствуют решению проблем обучения и повышению мотивации учащихся учиться большему. И фактически игры и викторины используются для проверки знаний.

Социальные сети, мессенджеры и другие связанные приложения, такие как YouTube, Инстаграм, Ватс Ап, Вайбер, Телеграм и другие, позволяют учащимся мгновенно пересылать персональные публикации и обмениваться текстами, видео, аудио и изображениями. Кроме того, с М-Learning сроки выполнения заданий, обучение концепциям и разъяснениям и усиление тематики лекций возможно через Facebook.

Функции аудиозаписи и воспроизведения на мобильных устройствах позволяют учащимся читать и выучить слово или предложение вслух, записав его, воспроизвести, чтобы прослушать произношение, и сравнить его с правильным предложением программы изучения языка или репетитора. Эта продукция позволяет активно изучать языки с помощью звуковой обратной связи и рефлексии.

Тем не менее принятие М-Learning в качестве инновации для улучшения преподавания и обучения создает множество проблем, которые беспокоят его защитников. Во-первых, есть технические проблемы: учащиеся проводят больше времени в поиске информации, которая нужна для чтения, из-за маленького размера экрана мобильного устройства; мобильные устройства не могут поддерживать множество файлов или различные форматы; у них ограниченная мощность памяти и существует риск устаревания, что может стать препятствием для непрерывного использования эффективного мобильного обучения (когнитивная и эргономическая проблема) со стороны преподавателей и учащихся, кому потребуются месяцы, чтобы научиться пользоваться новыми приложениями [3].

Во-вторых, есть проблемы с удобством использования. Универсальной платформы для пользователей не существует, так как нет одинаковых программных приложений и существует несколько операционных систем. Совместное обучение вряд ли осуществимо, поскольку учащимся потребуется слишком много времени, чтобы познакомиться с членами команды, освоить задачи и процедуры сотрудничества. Пользователям также сложно получить поддержку для соответствующего использования разнообразных функций и ресурсов и получения цифровой помощи в случае возникновения технологических проблем.

Есть также опасения по поводу безопасности контента и авторских прав со стороны поставщиков знаний (наставников или образовательного учреждения) и создателей знаний (обучающихся).

Итак, владение знаниями – это проблема, поскольку М-обучение может дополнительно противоречить формальному образованию, а не дополнять его. Изображения и контент предоставляются, фиксируются, используются повторно и создаются в разных местах с большой легкостью, и поэтому возникает проблема конфиденциальности и безопасности или защиты данных.

Риски кражи личных данных, преследования и киберзапугивания на сегодняшний день уже достаточно распространены; пользователям сообщают о таких рисках, но они никогда не защищены.

Мобильное обучение – это инновация, и, как и любая другая инновация, вероятно, будет много изменений в зависимости от тенденций в образовании и технологиях. Следующим шагом является микро-обратная связь, посредством которой как учащиеся, так и преподаватели дают и получают отзывы о своем обучении и преподавании соответственно во время наставления, и поэтому, вероятно, будет увеличиваться персонификация и обратная связь.

Еще одним шагом было бы внедрение инклюзивного образования в М-learning. Целесообразно разработать политику по обеспечению доступности для учащихся с инвалидностью.

Использование информационных технологий в образовании является на сегодняшний день повсеместным и активно обсуждаемым. Широкое распространение мобильных цифровых устройств привело к активному использованию студентами мо-

бильных приложений для решения учебных задач. Переход учебных заведений на новый тренд до недавнего времени оставался довольно ограниченным и носил преимущественно экспериментальный характер.

В условиях пандемии произошел резкий одномоментный перевод учебного процесса в плоскость он-лайн, что потребовало корректировки механизма его организации со стороны учебных заведений. Полученный опыт позволяет делать выводы, в частности, о том, что мобильные технологии могут успешно применяться не только в качестве альтернативного способа доступа к образовательным ресурсам, но также для реорганизации и повышения гибкости учебного процесса, расширения возможностей взаимодействия студентов, преподавателей и администрации учебного заведения, углубления опыта непосредственно в ходе аудиторной работы.

Мобильное обучение – это инновационный инструмент, который теоретически хорошо обоснован и уже доказал свою эффективность. Однако его реализация требует, чтобы органы управления системой образования и самих образовательных организаций приняли во внимание потенциальные проблемы, которые могут помешать преимуществам его применения при организации учебного процесса и разработке учебных мероприятий.

#### **Примечания:**

1. Голицына И.Н., Половникова Н.Л. Возможности и перспективы мобильного образования // Образовательные технологии. – 2011. – № 2. – С. 87–93.
2. Жилина А.И., Чепуренко Г.П., Юрьева Д.В. Мобильное обучение как педагогическая инновация в системе управления знаниями // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. – 2019. – № 2. – С. 132–145.
3. Чмыхова Е.В. Социальные риски электронного обучения в цифровом обществе // Цифровая социология. – 2020. – Т. 3. – № 1. – С. 4–11.
4. Материалы сайта. – URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Мобильное обучение](https://ru.wikipedia.org/wiki/Мобильное_обучение).
5. Материалы сайта. – URL: <https://ru.wikiquote.org/wiki/Знание>.

УДК 332.012.23

### **ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ МАЛЫХ ФОРМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ**

*Сулумов С.Х.,*

канд. геогр. наук, доцент,  
заведующий кафедрой  
менеджмента ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Пацагов Т.Ш.,**  
соискатель  
кафедры менеджмента ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** В статье проведен анализ экономических и правовых аспектов формирования малых форм предпринимательства в агропромышленном комплексе. В исследовании рассмотрены особенности малых форм предпринимательства в АПК с экономической и правовой стороны. Знание основных специфических особенностей этой формы организации бизнеса способно дать авторам возможность оценить важность малого бизнеса в сфере аграрно-промышленного комплекса. Помимо этого, у авторов появляется возможность обнаруживать факторы, которые так или иначе могут влиять на само формирование и становление сельскохозяйственной отрасли народного хозяйства. Теоретические разработки в сфере формирования малых форм предпринимательства в агропромышленной сфере в будущем способны стать фундаментом для исследований прикладного характера.

**Ключевые слова:** предпринимательство, бизнес, агропромышленный комплекс, импортозамещение, формы предпринимательства, экономический и правовой анализ.

#### AN ECONOMIC AND LEGAL ANALYSIS OF SMALL FORMS OF ENTERPRISES IN THE AGRICULTURAL SECTOR

**Sulumov S.H.,**  
Candidate of Geography, Associate Professor,  
Head of management department  
The Chechen State University

**Patsagov T.Ch.,**  
External doctoral student  
The Chechen State University

**Abstract.** The article provides an analysis of the economic and legal aspects of forming small businesses in the agricultural sector. Small enterprises have been subject to re-

search from the economic and legal points of view. An awareness of the main specific features of such type of business can present to the authors an opportunity to evaluate the importance of small enterprises in the agricultural sector. Apart from this, the authors are able to discover factors that in some way can influence the formation and development of agriculture in the national economy. Theoretical insights into the field of establishing small businesses in the agricultural sector can serve as a foundation for applied research in the future.

**Keywords:** entrepreneurship, business, agricultural sector, import-substitution, forms of enterprise, economic and legal analysis.

Многочисленные исследования, проведенные в сфере малых форм предпринимательства, однозначно констатируют факт наиважнейшего значения малого бизнеса в сфере сельского хозяйства. При активной деятельности всех субъектов в малом предпринимательстве стремительно растет конкуренция во взаимоотношениях на всей территории РФ. Тем не менее по сей день выявляются проблематичные вопросы, которые так или иначе могут стать преградой для усиленной роли различных предприятий в сельскохозяйственной области.

Чаще к ним принято относить: высокие барьеры административного характера; зависимость функционирования небольших организаций, фирм и предприятий от цен; зависимость от природных факторов малых форм предпринимательства; малая прибыль; завышенные сроки при окупаемости вложенных средств; недостаточность или отсутствие лоббирования взаимных интересов сторон. Все перечисленные проблемы необходимо разрешить в кратчайшие сроки для эффективного развития предпринимательства в сфере сельского хозяйства.

После того как начинают изучать аспекты прикладного характера, а в частности – как функционирует система всех предприятий конкретно в аграрном бизнесе, становится важным исходить из констант теоретического плана, в котором расписаны важные формы предпринимательской деятельности. В ближайшем будущем все это может быть применено и взято за теоретическую основу, используемую на практике. Весь процесс будет намного продуктивнее, если фактами из практики стараться дополнять теоретическую базу, а не наоборот.

Обратимся к экономическому и правовому подходу, чтобы как можно лучше представить себе всю деятельность и значимость малого бизнеса в РФ.

Как известно, малый бизнес играет важную роль в развитии и становлении экономики каждой страны. Это связано с тем, что многие предприятия (как малые, так и средние) способны создать «платформу» для реализации и активизации предпринимательской деятельности в области домашнего хозяйства, тем самым нормализуя социальную напряженность. При нынешней трактовке малого бизнеса его легко можно связать с малым предпринимательством. Поэтому необходимо определить, что именно имеет наиболее важное значение для российской экономики, и рассмотреть все правовые аспекты.

На сегодняшний день в РФ практически нельзя не наткнуться на отсутствие различий между такими понятиями, как бизнес и предпринимательство. В доказательство сказанному следует добавить, что во многих русских словарях дается практически равнозначное определение каждому из этих понятий. В «Толковом словаре иностранных слов» бизнес понимается как «предпринимательство», «что представляет собой деятельность экономическую, которая обязана приносить прибыль» [1, с. 34].

Во многих статьях авторы стараются акцентировать внимание на самой трактовке в определении дефиниций между такими понятиями, как малое предпринимательство и малый бизнес. Это все подталкивает к тому, что под понятием предпринимательство стоит разуметь особый вид деятельности человека, включающей в себя черты самостоятельности, а также определяющейся такими личностными чертами субъекта, как инициатива и целесообразность.

Помимо всего сказанного стоит также учесть, что функциональные обязанности, возложенные на управляющего предприятием, бывают также связаны с воссозданием инновационной предпринимательской деятельности, имеющей собственный доход и прибыль. В последующие годы это должно способствовать внедрению инновационных технологий в эту сферу деятельности. Что же касается бизнеса, то тут другая ситуация. Малый бизнес принято охарактеризовать как деятельность экономического плана, предполагающую получение дохода (прибыли).

Это говорит о том, что малый бизнес есть лишь обыденное занятие в предпринимательской деятельности, которое вкладывает в различные проекты свои инвестиции.

Согласно показателю численности малого предприятия, количество работников должно быть 15 человек, а субъектов 100. Этот критерий является важным, так как он определяет роль всего малого предприятия при расчете численности всех работников организации за весь год. Кроме всего этого, есть и иные меры, ограничивающие развитие малого бизнеса в небольших организациях. Есть еще условие, которое определяет само название «малого предприятия» как небольшой организации. Это ограничительные меры, которые касаются суммы всей выручки предприятия. Установлено, что для малого предприятия этот лимит составляет 120 млн. руб., а для всего малого предпринимательства – 800 млн. руб.

Юридические лица, принимающие участие в малом предпринимательстве, должны составлять только 25% от всей доли участников. При использовании таких подходов появляется проблема, связанная с исследованием динамики развития малого предприятия. До начала 2008 года было выявлено различие в пороговых данных численности работников субъектов малых предприятий в зависимости от их отраслевой принадлежности. Если при розничной торговле предел мог составлять лишь 30 человек, то к началу 2008 года для всех субъектов малых предприятий во многих отраслях он вырос до 100 работников. В итоге при постоянном количестве малых предприятий число субъектов малого бизнеса в одной лишь сфере услуг увеличилось в разы.

Правительство РФ своим Постановлением 2015 года № 702 в два раза увеличило предельную величину критерия при отнесении предприятия к малому бизнесу по размеру выручки от реализации товара и продукции. Применение экономического подхода при определении значения малого предприятия способствует сглаживанию и уравниванию обозначенных недостатков.

Государство на законодательном уровне устанавливает гарантии прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг. Основным нормативным актом в сфере защиты прав инвесторов является Федеральный закон от 5 марта 1999 г. № 46-ФЗ «О защите прав и законных интересов инвесто-

ров на рынке ценных бумаг». Инвесторы – как юридические, так и физические лица, являющиеся долевыми ценными бумагами, подчиняются специальному регулируемому закону. Он также устанавливает механизм выплаты компенсации и предусматривает другие формы компенсации убытков для инвесторов – физических лиц, вызванных акциями.

В первую очередь, применение экономического подхода может четко обозначить ролевую совместимость работников. Например, те случаи, когда управляющий предприятием может одновременно быть и его собственником, и работником. Возникает также затруднительная ситуация, когда речь заходит о возможностях и «гибкости» малого предприятия, так как из-за малых размеров такие организации могут быстро приспосабливаться к происходящим вокруг переменам и при неблагоприятных условиях становятся практически полностью зависимы от государственной поддержки. Помимо всего этого, в области малого предпринимательства часто выявляются отношения персонифицированного типа, которые складываются между работниками предприятия и его управляющим.

Стоит также отметить, что при проведении анализа прикладного характера нельзя обойтись лишь экономическим подходом, так как данный вид анализа предполагает оперирование данными статистики. Формальным будет казаться и использование только правового подхода. Все этого обосновывает необходимость использования этих подходов в совместной форме (экономико-правовой) при трактовке малого бизнеса. Учитывая, что величины статистики, которые предоставляются соответствующими органами, бывают рассчитаны на базе нормативно-правовых норм и закон не отталкивается от определения малого бизнеса, следует в смешанной форме использовать малое предпринимательство и малый бизнес.

Следовательно, малый бизнес может быть определен как субъективное множество юридических и неюридических лиц, которое образовано объединением людей, имеющих общую на всех идею развития бизнеса. Также важно, чтобы сплочение людей находилось под руководством одно-

го человека – управленца предприятия или организации. Необходимо наличие у всех сотрудников психологической совместимости и осуществление рискованного функционирования в экономических и правовых пределах.

На сегодняшний день большинство экономистов (как зарубежных, так и российских) стараются сместить акцент внимания на теоретическую основу ведения малого бизнеса. Зачастую они упускают из вида существующие проблемы в практике, которые нуждаются в глубокой переработке и изучении.

Стоит также отметить и роль, которую играет малое предпринимательство в сельскохозяйственной области. Мы еще в начале говорили о том, что важное значение в сфере экономики страны имеет налаженная работа и функционирование малого предпринимательства. «Малые предприятия в агробизнесе являются одновременно и производителями сельскохозяйственной продукции, и потребителями» [2, с. 14].

Работая в области сельского хозяйства, они одновременно могут принимать участие в процессе обмена и распределения. По этой причине можно смело заявить, что малые предприятия принимают активное участие в пополнении государственного бюджета страны, а также формируют конкуренцию, которая вынуждает прогрессировать и развиваться все остальные предприятия.

Важным инструментом формирования конкуренции считается применение особого механизма – «франчайзинга», благодаря которому происходит расширение предприятия. Это расширение имеет место быть во время предоставления франчайзером права вести деятельность от собственного имени за определенную плату. В данной ситуации роль франчайзера относится к субъекту малого предпринимательства. Такая ситуация обычно бывает выгодной для той и другой стороны бизнеса.

Предприниматель в свою очередь может рассчитывать и на поддержку крупной организации или фирмы, заключившей с ним договор, необходимое обучение ведению бизнеса. При таком франчайзинге предприниматель имеет право приобрести необходимые современные технологии и в то же время не нести расходы на дорогие

маркетинговые мероприятия, определяющие востребованность товаров и услуг малого предприятия. Деятельность малого предпринимателя ведется под контролем франчайзера и предполагает ведение отчетности бухгалтера, однако это все способствует формированию устойчивости всего аграрного бизнеса через увеличение роли конкуренции.

Важную роль в ведении малого бизнеса играет и механизм импортозамещения. Процесс импортозамещения представляет собой сложный механизм при его рассмотрении в качестве цепочки сменяющих друг друга последовательных событий. В сельскохозяйственной сфере импортозамещение не может протекать под воздействием внешних сил и спонтанно, а только лишь в условиях организованной и четко налаженной политики государства.

Если проанализировать все факторы, которые могут оказать влияние на формирование малого предпринимательства в аграрной сфере, то это формирование должно включать в себя совершенствование качественного типа, при котором становление малого предпринимательства будет выступать в качестве процесса экономического, социального и технологического перехода малого бизнеса в агропромышленном комплексе в совершенное состояние.

На весь процесс производства каждого предприятия могут влиять в большей степени экономические и технологические факторы. В свою очередь процесс производства является совокупностью процессов вспомогательного и технологического типа.

Подробно можно рассмотреть один из примеров вида процесса вспомогательного типа аграрного бизнеса – транспортировку. В данном случае речь идет о перевозках, осуществляемых сельскохозяйственным транспортом (перевозка животного корма, различных видов сырья, техники и т.п. [4, с. 150].

Для того чтобы осуществить транспортировку, необходимо наличие специальной транспортировочной техники. Когда в аграрном бизнесе стоит цель вырастить сельскохозяйственную продукцию, сама техника выступает в качестве технологического процесса, соответственно, перевозка становится вспомогательным процессом, который дол-

жен обеспечивать процесс достижения цели выращивания продукции. Однако может сложиться и такая ситуация, где транспортировка может выступать в качестве самоцели (т.е. быть технологическим процессом). При этом предмет труда (выращивание сельскохозяйственной продукции) автоматически становится средством труда. Учитывая, что факторы производственного типа способны сформировать ресурсы, которые содержат малое предприятие, следует отметить влияние производственных факторов на экономический процесс.

Как производственные, так экономические факторы могут влиять на ресурсы (финансы), так как функционирование и формирование малого бизнеса в сфере агропромышленного комплекса влияет на уровень обеспеченности организации финансами, а также на их привлечение со стороны государства. Деятельность и функционирование бизнеса в агропромышленной области зависит и от многих других факторов, к которым относятся: политические, экономические, природные и институциональные.

Определение всех факторов, влияющих на предпринимательство в области аграрного бизнеса, – достаточно трудоемкий процесс. Климатический или географический фактор способен оказать влияние при решении и выборе управляющим предприятием вида деятельности. Например, при выборе вида занятий фермера (животноводство, лесное хозяйство, рыболовство и т.п.).

К институциональным факторам относят ограничения, которые определяют пределы поведения субъекта. Такие факторы бывают представлены коррупционным уровнем в сельскохозяйственной сфере. Основная роль во внешнеэкономических факторах принадлежит динамике курса валюты. Девальвация уже является важным условием для импортозамещения в аграрном бизнесе, где принимают участие малые формы предпринимательства [6, с. 62].

Подводя итоги, стоит отметить, что малый бизнес в агропромышленном комплексе играет наиважнейшую роль. Субъекты малого предпринимательства имеют экономическую, социальную и политическую значимость в формировании и становлении всей благоприятной сельскохозяйственной



среды в стране. Малый бизнес выступает в качестве гаранта семейного института, устоев демократии, а также регулирует социальную напряженность в стране.

Исследование экономических и правовых основ аграрного бизнеса необходимо с точки зрения осуществления дальнейшего анализа прикладных аспектов в данной отрасли. На высоком (федеральном) уровне в РФ сегодня появляются специальные программы, призванные поддерживать малое предпринимательство на государственном уровне. Разработка региональных программ поддержки малого предпринимательства контролируется органами исполнительной власти субъектов РФ, а также органами местного самоуправления.

Предпринимательство принято считать эффективным способом, благодаря которому можно привлечь и заинтересовать население развивать наиболее выгодные отрасли. Государство старается реализовать всевозможную помощь и оказать поддержку малому бизнесу через внедрение выгодных условий. К таким мерам поддержки относятся: субсидирование малого предпринимательства; создание «Фонда поддержки малого бизнеса», который занимается направленным развитием различных видов предпринимательской деятельности; функционирование организаций, обеспечивающих кредитование малого бизнеса [7].

Формирование и развитие малого предпринимательства в РФ по сей день находится в приоритете. В будущем данный аспект при правильном выборе методов регулирования может позволить государству получать от предпринимательской деятельности максимум прибыли, позволяя и всему населению честным трудом зарабатывать средства на жизнь.

#### **Примечания:**

1. Крысин Л.П. Иллюстрированный толковый словарь иностранных слов. – М.: Экспо, 2008.
2. Манахова И.В. Потребительская политика в информационной экономике: междисциплинарный подход // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2015. – № 2 (56). – С. 13–16.
3. Волкова Д. Современные проблемы малого и среднего бизнеса в России // Концепт. – 2016. – № 4. – С. 10.
4. Кириленко Н.А. Анализ развития малого предпринимательства Российской Федерации: проблемы и перспективы // Молодой ученый. – 2017. – № 43. – С. 150–154.
5. Чупина И.П. Влияние внешних и внутренних факторов на развитие российской экономики // Аграрный вестник Урала. – 2011. – № 3. – С. 117.

6. Чупина И.П. Интеграция России в мировую экономику // European Journal of Economics and Management Sciences. – 2016. – № 2. – С. 62–63.

7. Материалы сайта. – URL: <https://rg.ru/2007/07/31/biznes-doc.html> (дата обращения: 30.08.2020).

**УДК 330.322.01**

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПАРАМЕТРОВ МОДЕРНИЗАЦИИ СЕКТОРА УСЛУГ И ТОВАРООБОРОТА**

**Успаева М.Г.,**

*канд. экон. наук, доцент*

*кафедры финансов и кредита ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** *Зарубежный опыт указывает на то, что в условиях политико-административного реформирования, которое сейчас проходит в нашей стране, ведущую роль в вопросах государственного регулирования инвестиционной деятельности должны играть органы местной власти. Следовательно, совершенствование механизмов привлечения инвестиций, имеющих соответствующую территориальную направленность с учетом хозяйственной специфики, является особенно актуальным на всех уровнях государственного устройства.*

*Несмотря на взгляды относительно вышеприведенных терминов и проанализированные особенности государственного регулирования инвестиционной деятельности, возникает теоретическое основание для определения такого понятия, как «механизм государственного регулирования инвестиционной деятельности». По моему мнению, механизм государственного регулирования инвестиционной деятельности является определенной совокупностью экономических, денежно-кредитных, организационных, правовых и регуляторных государственных мероприятий, оказывающих влияние на инвестиционную деятельность в государстве с целью достижения соответствующей экономической, социальной или другой цели, и имеет признаки системности.*

**Ключевые слова:** *выявление, инвестиции, параметры, модернизация, услуги.*

## **FORMATION OF INVESTMENT PARAMETERS FOR THE MODERNIZATION OF THE SERVICE SECTOR AND COMMODITY TURNOVER**

*Uspaeva M.G.,*

*Candidate of Economics, Associate Professor  
of the department of finance and credit  
The Chechen State University*

**Abstract.** *Foreign experience indicates that in the conditions of political and administrative reform, which is currently taking place in our country, the leading role in state regulation of investment activities should be played by local authorities. Therefore, improving the mechanisms for attracting investments that have an appropriate territorial orientation, taking into account economic specifics, is particularly relevant at all levels of government.*

*Despite the views on the above terms and analyzed the features of state regulation of investment activity, there is a theoretical basis for the definition of such a concept as "mechanism of state regulation of investment activity". In our opinion, the mechanism of state regulation of investment activity is a certain set of economic, monetary, organizational, legal and regulatory state measures that affect investment activity in the state in order to achieve the corresponding economic, social or other goal and have signs of system.*

**Keywords:** *identifying, investing, options, upgrades, services.*

В научной литературе существует большое количество взглядов на диверсификацию механизмов государственного регулирования инвестиционной деятельности. Разделение на такие категории, как хозяйственный, экономический и организационно-экономический механизмы, в основном объясняется особенностями, которые приобретают указанные механизмы в зависимости от своей целевой направленности, которая имеет достаточно важное значение [2]. Составляющие механизмов государственного регулирования инвестиционной деятельности отличаются по своей содержательной наполненности.

В частности, С. Савина в своих исследованиях подчеркивает, что хозяйственный механизм имеет следующие характерные для него системные особенности:

- целостность системы;
- сложность иерархической структуры;
- многофункциональность;
- специфические признаки природы экономических явлений и процессов, проявляющихся во взаимодействии субъективных и объективных факторов;
- динамичность процессов, имеющих

стохастический характер;

– множественность целей, которые могут не соответствовать направленности отдельных составляющих;

– наличие сложных информационных процессов, обусловленных значительными взаимосвязями между объектом и субъектом хозяйственного механизма.

Следовательно, можно утверждать, что хозяйственный механизм включает в себя информационный компонент, субъект и объект, которые находятся в постоянном взаимодействии, что образуется в результате соответствующих экономических процессов [4, с. 18].

Как отмечает в своих исследованиях И. Чукина, организационно-хозяйственный механизм находится в основе функционирования хозяйственного механизма и отражает совокупность организационно-административных и экономических методов и рычагов, с помощью которых происходит регулирование производственно-технологических, финансово-экономических и организационно-технических процессов и отношений с целью влияния на конечный результат. Целесообразно заметить, что организационная составляющая этого механизма обеспечивает указанному понятию более широкое понимание по сравнению с предыдущим [6, с. 350]. В этом случае, кроме имеющихся составляющих хозяйственного механизма, включаются еще соответствующие элементы организационного характера, которые выступают в роли некоего регулятора и с целью создания необходимого вектора развития хозяйственного механизма используются для осуществления соответствующего воздействия на его элементы [8].

По словам А. Зборовского, экономический механизм определяет и формирует благоприятные экономические, организационные, правовые и иные условия развития экономического потенциала и повышения уровня эффективности использования механизма, а также предоставления государственной финансовой, ценовой и иной помощи национальным производителям. Стоит добавить, что понятия хозяйственного и экономического механизмов в научной литературе нередко рассматривают как тождественные [9, с. 27]. Хозяйственный механизм в основном касается хозяйственного комплекса, поэтому его основные элементы

являются более ограниченными по сравнению с составными частями экономического механизма, и еще больше – по сравнению с организационно-экономическим механизмом. Кстати, последний, аналогично организационно-хозяйственному механизму, имеет соответствующие составляющие – регуляторы, дополняющие экономический компонент.

А. Паламарчук придерживается схожего мнения и указывает на то, что понятие «организационно-экономический механизм» часто применяется с целью выделения организационных частей экономического механизма.

Как замечает исследователь А. Савченко, организационно-экономический механизм выступает соответствующим элементом системы хозяйствования в определенный период развития национального хозяйства государства и проявляется в совокупности двух взаимосвязанных составляющих – экономического и организационного. Бесспорно, организационно-экономический механизм в определенном смысле выступает в роли модификации экономического механизма, но следует отметить, что экономическая и организационная составляющие в рамках одного механизма являются достаточно уравновешенными с одновременным использованием организационной составляющей для осуществления контрольного влияния на экономическую составляющую [7, с. 48]. Последняя включает в свое содержание все экономические явления и процессы, совокупность факторов, влияющих на указанные явления и процессы, систему взаимосвязей, которая образуется с помощью определенного субъекта.

Целесообразно отметить, что существуют определенные характеристики организационно-экономического механизма, которые не стоит относить только к организационной или экономической составляющей. Например, можно разделить совокупность факторов на организационные и экономические [5, с. 35]. Субъект может рассматриваться как элемент, занимающийся реализацией экономических процессов (экономический компонент) и осуществляет регуляторное влияние согласно этим процессам (организационный компонент).

В рамках исследования механизмов государственного регулирования инвестиционной деятельности целесообразным бу-

дет остановиться на инструментах и средствах регулирования инвестиционной деятельности. В частности, инструменты и средства являются достаточно близкими по смыслу понятиями, которые в статике характеризуют конкретные элементы соответствующего механизма, не исследуя их в динамике.

Только применяя определенные методы и рычаги, можно вводить в действие соответствующие процессы движения и изменения указанных элементов.

Игнорирование всех указанных составляющих общего механизма государственного регулирования инвестиционной деятельности сделает его обременительным и уменьшит уровень возможности его прикладного использования. Именно поэтому в составе определенных механизмов целесообразным будет выделить инструменты, формы и методы. К регуляторному составу следует также добавить субъект. К элементам, подлежащим регулированию, можно отнести:

- объект;
- условия;
- факторы;
- взаимосвязи;
- экономическое обеспечение;
- информационное обеспечение и т.п.

Как отмечает Л. Андрущенко, система государственного регулирования инвестиционной деятельности охватывает не только механизмы регулирования соответствующих процессов, но и средства регулирования, используемые определенными направлениями экономической политики. Мы не можем согласиться с вышеупомянутым, потому что понятие «средства» по особенностям указанной категории является шире понятия «инструменты», соответственно, их нельзя и отождествлять. Однако в науке нет четкого разграничения указанных понятий, что обусловлено достаточно незаметной границей между этими понятиями [3, с. 318].

Что касается конкретных технологических трендов, то интересными направлениями в ближайшие годы будут оставаться AI/ML, особенно все, что связано с компьютерным зрением. Также очень интересен рынок healthtech и wellness – ценность таких приложений растет за счет внедрения того же AI/ML. Планируем инвестировать на рынке cybersecurity – актуальность этих решений будет повышаться в течение бли-

жайших нескольких лет.

Также стоит отметить, что главный акцент мы будем делать на проекты с устойчивыми бизнес-моделями, т.е. имеющими среднесрочный план выхода на прибыль. Инвестиционная привлекательность растущих экспоненциально, но глубоко убыточных компаний постепенно снижается, даже в Долине. Это говорит о том, что поднимать поздние раунды таким компаниям становится сложнее, и поэтому вложения в них на ранних стадиях несут еще больший риск, чем обычно.

Если порассуждать на тему, что будет появляться на рынке, то мы все также ожидаем, что в пайплайне будет много вертикально-интегрированных историй – стартапы в традиционных отраслях бизнеса, таких как логистика, с большим потенциалом масштабирования в силу «software-centric» подхода. Все больше и больше компаний возникает вокруг обработки медиаинформации (картинки, видео, звук и т.д.) в связи с распространением технологий. Соответственно, верится, что мы увидим все больше интересных бизнес-кейсов, превращающих просто технологию в ценность для конечных клиентов.

Точно должно быть больше проектов, оцифровывающих офлайн-мир, связывающих его с онлайн-миром или заменяющих его виртуальной реальностью.

Также стоит добавить, что на сегодня в научной литературе не существует единой системы классификации средств государственного регулирования привлечения инвестиций. Учитывая вышесказанное, с целью проведения многогранного исследования регулятивных возможностей государства по вопросам инвестиционной деятельности, считаем целесообразным провести классификацию средств государственного регулирования инвестиционной деятельности по соответствующим критериям.

Например, по формам государственного регулирования, в пределах которых применяются соответствующие средства, можно выделить:

- средства контроля инвестиционной деятельности;
- средства, направленные на формирование условий для осуществления инвестиционной деятельности;
- средства, направленные на предоставление гарантий и защиту интересов субъектов инвестиционной деятельности.

По своей направленности в рамках механизма правового регулирования можно выделить:

- стимулирующие средства;
- нейтральные средства;
- ограничительные средства.

Как отмечает А. Малько, правовой стимул выступает в роли правового побуждения к законному деянию, формирует режим благоприятствования с целью удовлетворения личных интересов определенного субъекта. По словам того же автора, правовое ограничение выступает в роли правового сдерживания незаконного действия, что формирует условия с целью удовлетворения соответствующих интересов общества по вопросам охраны и защиты.

Стоит добавить, что вообще большинство правовых предписаний не имеют признаков стимулов или ограничений, что указывает на их центральную позицию в отношении интересов субъектов, с которыми они связаны.

Как пример можно привести такое средство правового регулирования инвестиционной деятельности, как государственная регистрация иностранных инвестиций. И здесь становится вполне очевидным, что в случае неадекватности, непрозрачности и несбалансированности разрешительных и регистрационных процедур они фактически будут существовать как ограничение определенной деятельности, однако указанное влияние не может иметь ничего общего с задекларированной целью указанных мероприятий [1, с. 394].

По особенностям влияния на субъект инвестиционной деятельности далее следует выделить следующие разновидности средств:

- команды-контроля;
- рыночного влияния;
- поощрительные.

Средства команды-контроля являются соответствующими стандартами поведения, за нарушение которых наступает определенная ответственность. Эти средства имеют следующие преимущества:

- возможность быстрого внедрения;
- демонстрация политической решимости субъекта регулирования;
- четкое определение неприемлемого поведения.

К недостаткам, которыми наделены эти средства, можно отнести:

- возможность ситуации, при которой

субъект регулирования действует не в публичных интересах, а в интересах адресата;

- сложности при формулировке надлежащих стандартов поведения;
- негибкость, сложность и обременительность устанавливаемых правил.

К средствам рыночного воздействия стоит отнести:

- продажу квот и лицензий на выбросы вредных веществ;
- средства конкурентного регулирования;
- требования по раскрытию информации;
- заключение с частными партнерами договоров на конкурсной основе.

К преимуществам указанных средств следует отнести низкие затраты внедрения, гибкость и налаженную взаимосвязь предприятий с рынками.

К недостаткам следует отнести:

- транзакционные издержки;
- зависимость от надежности и прозрачности информации;
- формирование барьеров доступа на рынок.

Поощрительные средства направлены на совершенствование поведения адресатов регулирования с помощью изменения максимальных выгод или расходов, связанных с соответствующей деятельностью или решениями.

Глава РФПИ Кирилл Дмитриев рассчитывает, что уровень инвестиций в РФ в ближайшие два года достигнет 25% российского ВВП.

В 2019 году в сфере технологий определено свою прибыльность показали стартапы, которые позволяют повышать производительность процессов, особенно офисных. Посмотрите хотя бы на внушительный рост капитализации Zoom.

Больше внимания со стороны инвесторов начал получать medtech, связанный с внедрением в медицину ИИ. Сфера показывает, что там уже происходит и будет продолжаться происходить активный рост.

Популярность компании Revolut и таких сервисов, как Robinhood, показывает, что финтех также остается горячей нишей, за которой нужно продолжать следить. Стоит отметить и edtech: российские компании, совмещающие образование и технологии, растут и показывают внушительные успехи, однако пока являются нишевыми

(как, например, Skyeng).

IPO Head Hunter показало, что российская компания может получать адекватные и сопоставимые с западными аналогами оценки. Это привело к тому, что прямо сейчас несколько высокотехнологичных компаний в России уже готовятся или хотя бы очень серьезно обдумывают планы по началу подготовки к IPO. И в ближайшие пару лет мы ожидаем 3-5 IPO.

Теперь, чтобы компания стала звездой технологического рынка, ей не обязательно быть такой хардкорно технологичной, как Google. ИИ и другие инновации начинают распространяться на более традиционные индустрии и как раз в таких областях, которые не назовешь технологическими в классическом смысле (еда, медицина, образование), показывают рост и доходность, в отличие от тех, где использование тех же нейросетей уже находится в зрелой стадии.

План по повышению уровня инвестиций в основной капитал в России до 25% ВВП одобрен правительством в июле 2018 года. По итогам 2018 года этот показатель составил 20,6%, прогноз на 2019 год – 21,6% (фактических данных еще нет).

К. Дмитриев сообщил, что РФПИ и Минфин РФ создадут инфраструктурный фонд объемом до 600 миллиардов рублей, он может быть запущен уже в этом году.

«Такого рода подходы, такого рода инвестиции позволят быстрее приблизиться к цели в 25% от ВВП», – уверен он.

Согласно текущему прогнозу Минэкономразвития, доля инвестиций в ВВП будет поступательно расти с 22,6% в 2020 году, превысит 24% в 2022 году и достигнет 25% к 2024 году.

Доходы прошлого года, показанные большинством портфолио, не оправдали надежды инвесторов. Среднее глобальное портфолио, по моей информации, выросло примерно на 5,4% (Q1/Q2 2018 – Q1/Q2 2019). Чуть больше половины инвесторов сейчас полагают, что в 2020 году будет рецессия. Мне кажется, что данные по количеству экзитов на американском рынке также подтверждают эту динамику (Q1 2018 – 249, Q2 2018 – 246, Q1 2019 – 185, Q2 2019 – 198). Конечно, в прошлом году было несколько значительных IPO: Uber (\$53 млрд), Slack (\$13 млрд), Zoom (\$19 млрд), BeyondMeet (\$5 млрд). Однако цены некоторых упали ниже начальных размещений. В

первую очередь, это касалось убыточных компаний (Uber/Lyft/Slack).

В рыночных условиях хозяйствования развитие предприятия должно ориентироваться на удовлетворение общественных потребностей. В значительной мере решение этой задачи лежит в плоскости модернизации предприятия как целостной системы путем качественных, необратимых, целенаправленных взаимосвязанных преобразований, направленных в такие сферы, как: совершенствование производства и системы управления, улучшение состояния экологии и работы с персоналом, обновление ассортимента продукции. Совокупность проектов модернизации предприятия должна направляться на сбалансированное взвешенное решение текущих проблем и обеспечение положительных тенденций в деятельности предприятия в перспективе.

Практическое воплощение поставленных задач заключается в последовательном определении совокупности актуальных для предприятия проектов модернизации, формировании целевой модели преобразований организации, уточнении структуры и объемов источников инвестирования, а также при завершении – в настройке бизнес-процессов предприятия. Реализация комплексной программы развития предприятия путем модернизации становится необходимым условием достижения качественного экономического роста, максимально полного внедрения актуальных инновационных разработок, поддержания высокого уровня конкурентоспособности на внутренних и внешних рынках.

### Примечания:

1. Абрамов Р.А., Заернюк В.М., Забайкин Ю.В. Долгосрочное финансирование проектов государственно-частного партнерства: опыт, проблемы и пути решения // *Kant*. – 2019. – № 2 (31). – С. 293–297.
2. Алифанова Е.Н., Бабаев С.С., Бабуринов Д.Е., Богачев Ю.С., Варшавский А.Е., Довбий И.П., Евлахова Ю.С., Журавлева Т.А., Зорина Т.Н. Эффективное государственное управление в условиях инновационной экономики: финансовые аспекты. – Москва, 2011.
3. Заернюк В.М., Анисимов П.Ф., Забайкин Ю.В. Оценка сравнительного преимущества механизмов государственно-частного партнерства в недропользовании // *Kant*. – 2019. – № 2 (31). – С. 315–319.
4. Илаева З.М., Алихаджиева Д.Ш. Региональные аспекты социально-экономического развития Чеченской Республики // *Вестник Чеченского государственного университета*. – 2015. – № 4 (20). – С. 16–22.
5. Красавина Е.В., Забайкин Ю.В., Филонов С.С., Смирнов А.С. Роль и значение мотивации персонала // *Современная наука. Серия: Экономика и право*. – 2019. – № 4. – С. 35–38.
6. Красавина Е.В., Забайкин Ю.В., Шихымов М. Осо-

бенности управления командной работой в организациях // *Экономика*. – 2019. – Т. 9. – № 3А. – С. 350.

7. Собаев А.Г., Забайкин Ю.В., Рощина О.Е., Башер М.А.Б., Бирюкова Н.В., Забайкина Н.В. Аналитический обзор сценариев развития экономической стратегии нефтегазового комплекса России на международном рынке энергоресурсов на период до 2030 года // *Современная наука. Серия: Экономика и право*. – 2019. – № 3. – С. 44–51.

8. Суслов Д.А., Минаков А.В. Анализ управления бюджетной системой России в начале XXI века. – М., 2004.

9. Чажаев М.И., Чажаева М.М. Проблемы государственного управления развитием Чеченской Республики // *Вестник Чеченского государственного университета*. – 2015. – № 4 (20). – С. 23–27.

УДК 336.741.2

## КРИПТОВАЛЮТА: НОВЕЙШАЯ ЭКОНОМИКА ДЕНЕГ

*Хаджиев М.Р.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры финансов, кредита и антимонопольного регулирования ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»*

*Межиева Х.Б.,*

*магистрант 3 курса Института экономики и финансов ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** *Статья посвящена историческому анализу эволюции частных денег и их текущей трансформации, связанной с реализацией стратегии развития цифровых технологий и новыми тенденциями в экономике. Появление интернета привело к появлению криптовалют и послужит катализатором трансформации функций денег. Криптовалюта является финансовой негосударственной денежной единицей, используемой в обращении индивидуальными субъектами. Смыслом существования таких денежных единиц является обеспечение преимущества перед государственной валютой. На всем протяжении существования нашей цивилизации имело место возникновение иных денежных форм. В середине 19 века в США и других развитых капиталистических странах появлялись массы денежных знаков, отличных от официальных государственных денег. Их выпускали не только крупные компании вроде банков, муниципалитетов и магазинов, но и частные лица. Ценность современных активов определяется их рыночной стоимостью, регулируемой продавцом и покупателем. Во многих странах крипто-*

валюта сегодня является цифровым товаром. Однако важным вопросом на этапе создания криптовалюты является ее базовая стоимость. Для продуктивного использования криптовалют создаются блокчейн-технологии для их интеграции в проекты, решающие проблемы современного общества, – это важный фактор успешного развития криптоэкономики, и анализ того, как криптовалюты могут в ближайшем будущем вписаться в будущее денег, насколько вероятно превращение криптовалют в полноценные деньги, является важным вопросом.

**Ключевые слова:** биткоин, блокчейн, деньги, денежные отношения, криптовалюты, правовое регулирование, эволюция денег.

### CRYPTOCURRENCY: THE LATEST MONEY ECONOMY

**Khadzhiev M.R.,**

*Ph.D. in Economics, Associate Professor  
of the department of finance, credit  
and antimonopoly regulation  
The Chechen State University*

**Mezhieva Kh.B.,**

*3rd year master's student of the Institute  
of Economics and Finance  
The Chechen State University*

**Abstract.** *The article is devoted to the historical analysis of the evolution of private money and its current transformation related to the implementation of the digital technology development strategy and new trends in the economy. The emergence of the Internet has led to the emergence of cryptocurrencies and will serve as a catalyst for the transformation of money functions. Cryptocurrency is a financial non-state monetary unit used in circulation by individual entities. The reason for the existence of such monetary units is to provide an advantage over the state currency. Throughout the existence of our civilization, there has been the emergence of other forms of money. In the middle of the 19th century, the United States and other developed capitalist countries had masses of banknotes other than official government money. They were issued not only by large companies like banks, municipalities, and stores, but also by individuals. The value of modern assets is determined by their market value, regulated by the seller and buyer. In*

*many countries, cryptocurrency is now a digital commodity. However, an important issue at the stage of creating a cryptocurrency is its base cost. For productive use of cryptocurrencies are created blockchain technology for their integration in projects that solve problems of modern society is an important factor in the successful development cryptoeconomy, and analysis of how cryptocurrencies can in the near future to fit into the future of money, neskollko probably turning cryptocurrency into a full-fledged money is an important issue.*

**Keywords:** *bitcoin, blockchain, money, monetary relations, cryptocurrencies, legal regulation, evolution of money.*

Деньги являются если не самым важным атрибутом рыночной экономики, то одним из её важнейших элементов. Сегодня деньги в любом случае выступают как минимум одной из сторон-участников рыночной сделки практически во всех аспектах рыночной экономики. На сегодняшний день создание и обращение негосударственных денежных знаков в большинстве стран строго регламентируется на законодательном уровне и официально купить товар на данные средства достаточно проблематично, одним из способов является возможность заказать товар через неофициальные каналы поставок.

Появление подобных частных валют имеет свою историю. На всем протяжении существования нашей цивилизации имело место возникновение иных денежных форм. В середине 19 века в США и других развитых капиталистических странах появлялись массы денежных знаков, отличных от официальных государственных денег. Их выпускали не только крупные компании вроде банков, муниципалитетов и магазинов, но и частные лица.

Частные деньги применялись еще за несколько столетий до колонизации американскими индейцами – туземные бусы (вапум) были официальной валютой Новой Англии с 1637 по 1661 год и активно использовались колонистами. Вапум был общепризнанным эквивалентом стоимости как товаров, так и услуг, при этом не выпускался государством и обладал высокой ценностью. Как следствие, сформировалась целая специфическая система при фактическом отсутствии надзорных и регулирующих органов. Находившиеся вдали от цивилизации

американские лесозаготовочные и горнодобывающие компании применяли собственную валюту в целях отсрочки обязательств перед своими сотрудниками, в дальнейшем предложив им отовариваться в своих же специальных магазинах. Подобная ситуация наблюдалась до 1910 года и в Австралии, когда существовали специальные правительственные указания на запрет обращения частных денег [3].

Единственным примером частной валюты, не имеющей и не имевшей поддержки государства и пользующейся по сегодняшний день популярностью у населения, является валюта *Wirtschaftsring-Genossenschaft (WIR)* швейцарского банка, обслуживающего предприятия в различных сферах [4].

Исторически выпуск частных денег активизируется в периоды экономических кризисов. Наиболее активное появление частных денег, как правило, происходит во время кризисных ситуаций. В Советском Союзе денежная масса испытывала нехватку по отношению к ВВП, это объяснялось политикой государства. В итоге по состоянию на 1991 год, ко времени перестройки, соотношение было 73% от внутреннего валового продукта, что привело к расцвету выпуска не только региональных, но и частных денежных единиц, таких как «немцовки», «уральские франки» и различные талоны [2].

В 2009 году многие из американских муниципалитетов проводили эмиссии локальных валют. Формально частные деньги разрешены в США с определенными ограничениями, а именно: они не должны обладать внешним сходством, быть стоимостью выше доллара и подлежать налогообложению.

Принципы идеи денационализации денег были предложены практически одновременно Б. Клайном в статье в 1974 году и Фридрихом Хайеком в 1975 г. в своей книге «Частные деньги». По предложению Хайека, частные лица и предприятия могут свободно предлагать свои собственные деньги, чтобы конкурировать с выпущенными правительством деньгами, уже находящимися в обращении. Хайек полагал, что пользователи переключатся на валюты, которые они находят лучше, и что перспектива привлечения клиентов побудит частных эмитентов предлагать превосходные альтернативы. Тогда правительствам придется улучшить свою валюту (т.е. снизить уровень инфля-

ции) или потерять долю рынка частных поставщиков [6, 11].

Их соображения повлекли за собой большие дискуссии среди экономистов, и можно с определенной уверенностью утверждать, что имевшиеся денежные системы, основанные на принципах свободной конкуренции до наступления эпохи центральных банков, были достаточно эффективны.

Кроме того, немаловажный вклад внесла публикация в 1986 г. статьи американского экономиста Милтона Фридмана «Has government any role in money?» («Правительство играет какую-то роль в деньгах?»), в которой он выражает положительное мнение относительно систем частных конкурентных денег [8].

Частными являются фидуциарные негосударственные деньги, которые предоставляются и используются в обращении индивидуальными институциональными субъектами. Криптовалюта является финансовой негосударственной банкнотой, используемой в обращении индивидуальными субъектами. Смыслом существования таких денежных единиц является обеспечение преимущества перед государственной валютой. Но, повторимся, на сегодняшний день выпуск частной формы денег в большинстве стран запрещен и строго регламентирован на законодательном уровне.

Могут ли криптовалюты стать деньгами? Для того чтобы узнать ответ, прежде всего необходимо понять, что именно понимается под деньгами и что требуется для этого понимания. Одной из форм денег, как и любого другого социального явления, является свойство, обладающее специфическими признаками для общества. В этой связи наиболее очевидной общей особенностью определяется возможность их использования в качестве общего платежного средства, то есть пригодного для исполнения обязательств в обществе, эмитирующем деньги. Основным условием существования общего платежного средства в любом обществе является система учета стоимости, которая включает в себя единицу стоимости, то есть единицу измерения. Доллар США, евро, фунт и многие другие – это единица измерения или присвоенная стоимость в пересчете на услуги, товары, активы, обязательства в обществе,



выражающие их оценочную стоимость. Таким образом, фундаментальным свойством, определяющим сущность денег, является средство платежа и возможность их использования в системе учета стоимости в обществе.

С точки зрения Хайека, история денег отражает собой процесс их непрерывного обесценивания государствами (инфляции). Поэтому он считал необходимым денационализацию денег, другими словами, лишение государства монополии на их выпуск. Без этого шага, по его мнению, невозможно решение ни одной социальной проблемы.

Ф. Хайек ставит принципиальный вопрос о том, по какой причине необходимо рассматривать правительственную монополию на денежную эмиссию как неизбежную и фундаментальную. В условиях, когда есть лимитирующее звено, которое способно подавить любую инициативу, всегда существует вероятность сдерживания идей, возникновения монополий, коррупции и, наконец, диктатур. Вне всяких сомнений, возможно создать гибкую систему сдержек и противовесов, но это требует времени и, прежде всего, согласия доминирующей стороны отпустить свой контроль – что кажется совершенно невозможным.

Основа взаимоотношений между людьми – обмен. Это может быть обмен информацией или материальными ценностями. Рассматривая человечество сквозь призму способов обмена информацией, можно смело заключить, что появление Интернета создало условия для свободного распространения любых идей и основу для решения второй насущной проблемы – способа беспрепятственной реализации этих идей.

В настоящее время экономические возможности развитых стран значительно выросли, однако этот рост не поддерживается платежеспособностью населения. Деньги, теряющие свою меру, в свою очередь лишают стабильности и сводят экономический процесс к непредсказуемости, причем не только в будущем, но и в прошлом. Накопления населения, сформированные многолетним трудом, могут обесцениться в результате инфляционных манипуляций или девальвации.

Специфической особенностью денег, выделившейся в ходе эволюционного процесса, является роль денег в экономиче-

ской системе: их сущность может изменяться и сводить предыдущие сущности на периферию, выводить новые во главу. Таким образом, можно определить следующие важные положения, характеризующие современные деньги.

1. Спрос на деньги – устойчивость покупательной способности зависит от возможности использования денег.

2. Конкуренция – устойчивость спроса зависит от поддержки ценности денег на постоянном уровне.

3. Эмиссия – регулирование количества денег в обращении.

С точки зрения эффективности монополии наносят ущерб экономике, они неэффективны с позиции качества и стоимости, фиксированные цены приводит к потерям благосостояния, установлению барьеров для входа для конкурентов. В развитой рыночной экономике монополии, как правило, либо запрещены, либо находятся в определенных рамках. Однако следует различать естественные или государственные монополии, которые представляют собой особые случаи. Они основаны на представлении о том, что государство способно выполнять определенные задачи либо более эффективно, либо более «социальным» образом, в отличие от частных случаев. Эти задачи включают безопасность, государственные системы медицинского страхования, пенсионного обеспечения и обеспечение транспортной инфраструктуры. В нашем случае монополия на деньги является очень мощным инструментом в распоряжении государства, и она является монополией, которой злоупотребляют примерно столько, сколько она существует. Уже в древности финансирование войн осуществлялось путем систематического разбавления содержания драгоценных металлов в монетах, что со временем привело к тому, что ценность содержания драгметаллов стала еще ниже их номинальной стоимости. Правители на протяжении всей истории поддавались искушению увеличить свой доход от сеньоража. Такое поведение было в конечном итоге институционализировано в форме двухуровневой банковской системы, которую мы сегодня наблюдаем, созданием денег через взаимодействие между центральными банками (эмиссия денег) и коммерческими банками (создание депозитных денег – кредитование).

Таким образом, монополии нередко вредны для экономики и могут отличаться неэффективными моделями управления. Отсутствие конкуренции сказывается самым невыгодным образом на развитии бизнеса и пугает простого обывателя стоимостью услуг. При социалистическом строе и плановой экономике такая модель была применима, однако в условиях, когда ключевую роль в экономике играет частная инициатива и бизнес, конкуренция и новизна решений, вопрос остается открытым. Ценность любого актива сегодня определяется его рыночной стоимостью, той ценой, которую устанавливает покупатель и продавец, например, на бирже. Предложение фон Хайека о необходимости прямой продажи выпущенных частных денег или их продажи через аукционы сегодня выглядит очень актуально.

Интерес к идеям Хайека усилился с появлением криптовалют, которые можно считать современной виртуальной версией частных денег. Сам факт того, что существует возможность меньшинства пользоваться благами за счет большинства (как в примере с денежной системой), определяет основную проблему, которую ставят перед нами Фридрих Хайек и современные лидеры криптообщества. Эта проблема – централизация.

В настоящее время разные подходы в законодательных позициях в отношении криптовалют и связанные с ними действия нашли яркое отражение в США и Японии.

Не сильно последовательный правовой подход к криптовалютам можно отметить в США, где криптовалюты не считаются законным платежным средством, однако регулирование криптовалютного рынка зависит от государства. Сеть по борьбе с финансовыми преступлениями (FinCEN), собирающая и анализирующая информацию о финансовых операциях с целью борьбы с отмыванием денег на внутреннем и международном уровнях, не признает криптовалюты законными платежными средствами, однако с 2013 года биржи, проводящие операции с криптовалютой, определяются отправителями денег в связи с использованием ими токенов, которые рассматриваются как иной вид ценности, заменяющий валюту. Налоговые органы определяют криптовалюты как вид собственности, подлежащей налогообложению [7, 9].

В настоящее время Япония предоставляет самый прогрессивный регуляторный

климат в мире для криптовалют, и с апреля 2017 года bitcoin и другие криптовалюты признаются законным имуществом в соответствии с Законом о платежных услугах. Япония является крупнейшим в мире рынком для криптовалют, и в декабре 2017 года Национальное налоговое агентство установило: доходы, связанные с использованием криптовалют, классифицируются как прочие доходы и облагаются аналогично подоходному налогу по ставкам 15-55%. Японское агентство финансовых услуг (FSA) активизировало усилия по регулированию торговли и обменов, и поправки к Закону о платежных услугах теперь требуют, чтобы биржи криптовалют были зарегистрированы в агентстве финансовых услуг для работы, и предъявляют более строгие требования в отношении кибербезопасности [10, 12].

Несмотря на то, что Япония является дружественной средой для криптовалют, нельзя не рассматривать пристальное внимание Японского агентства финансовых услуг и его действия по регулированию. Важным последовательным шагом в развитии стало создание между биржами и агентством саморегулируемого органа для проведения консультаций по соблюдению биржами нормативных правил.

В большинстве стран криптовалюты имеют статус цифрового товара. Наиболее важным считается вопрос их базовой стоимости. Без этого любая криптовалюта рискует остаться просто спекулятивным инструментом. Если продавцы товаров или услуг откажутся ее принимать, то цена актива может упасть до нуля.

Развитие блокчейн-технологии и ее глубокая интеграция в нашу жизнь крайне важны. Выход новых проектов, решающих проблемы общества, предлагающих новые услуги с использованием технологических преимуществ блокчейна, – важный фактор успеха развития криптоэкономики в будущем. Продуктивное использование криптовалют поможет повысить их ценность и сформировать базовую стоимость.

Криптовалюты и лежащие в их основе технологии предоставляют выгоды, но также несут в себе риски. Стоит отметить, что переход к цифровым технологиям, технические усовершенствования и глобализация являются положительными событиями, которые увеличивают коллективное экономическое благосостояние. Однако криптова-

люты могут в конечном итоге создать проблемы для центральных банков, если они будут влиять на контроль над денежной массой и, как следствие, на проведение денежно-кредитной политики. Таким образом, цифровая эпоха создает центральным банкам одновременно и трудности, и возможности. Центральные банки должны поддерживать доверие общества к фиатным валютам, они могут оставаться актуальными, предлагая более стабильные по сравнению с криптоактивами расчетные единицы и делая деньги центрального банка привлекательными в качестве средства обмена в условиях цифровой экономики [5].

В данном случае нам важно извлечь важный урок: угроза конкуренции со стороны частных денег требует определенной дисциплины от любого правительства, участвующего в эмиссии валюты, и если центральные банки не обеспечивают должных условий для реализации эффективной денежно-кредитной политики, это повлечет за собой трудности в дальнейшем распределении.

Особенностью криптовалют является возможность переключения с одной криптовалюты на другую. Приводём в пример «невидимую руку» Адама Смита в его книги «Богатство народов»: экономика может хорошо работать в сценарии свободного рынка, где каждый будет работать в своих интересах.

В течение долгого времени такие конкурирующие валюты были немислимы, поскольку правительства не были склонны добровольно отказываться от своей монополии на эмиссию денег. Появившиеся криптовалюты не могут быть эффективно подавлены или запрещены из-за их децентрализованной структуры, и валютная конкуренция в духе Хайека становится возможной даже в отсутствие самоограничения со стороны правительств. В некотором смысле в криптовалютах мы можем наблюдать теоретический эксперимент Хайека на практике. Криптовалюты напрямую конкурируют с традиционными государственными деньгами. В отличие от золота, серебра, криптовалюты, такие как Bitcoin, Ethereum и Litecoin, не имеют явного неденежного использования. Они не являются товарами и не подлежат выкупу за товары. Скорее, они являются частными, не подлежащими возврату деньгами, как и предполагал Хайек.

Криптовалюты могут стать «новым» золотом, инструментом вложения для потерявших веру в центральные банки и правительства, либо сосуществовать с фиатными деньгами, повысив эффективность финансовой системы и расширив возможности монетарных властей при проведении денежно-кредитной политики. Валютная конкуренция может иметь огромный потенциал для человеческого развития, для его благосостояния.

**Выводы:**

Сегодня можно определить понятийный аппарат криптовалют с двух позиций, а именно: криптовалюты – это деньги и криптовалюты – это актив.

1. Практика показывает, что криптовалюты могут функционировать как иная форма денег и для этого нет каких-либо теоретических ограничений.

2. Криптовалюты не являются эффективной мерой стоимости и средством накопления в связи с их высокой волатильностью.

3. Криптовалюты подвержены высоким рискам и, следовательно, являются высоко рискованными инвестициями.

4. Отличительной особенностью криптовалют является их децентрализация, а следовательно, в связи с отсутствием возможности государственного вмешательства будет отсутствовать и понятийный аппарат, и нормативно-правовая база.

Насколько вероятно превращение криптовалют в полноценные деньги, насколько это допустимо, решит конкуренция, сможет ли криптовалюта победить в борьбе с нынешними фидуциарными деньгами. На текущий момент криптовалюта – это спекулятивный актив, не представляющий угрозу для центральных банков и платежных систем. Необходимым условием для глобального характера является стабильность и законодательные инициативы, только в этом случае все внимание будет переключено на трансформацию функций денег.

### **Примечания:**

1. Баков А. Уральский франк стоил примерно один к одному с долларом. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4132766>.

2. Бондаренко И. Выпуск жилищных облигаций в Нижнем Новгороде // Коммерсант. – 1994. – № 209.

3. Габов С. Частные деньги: минусы политического контроля над деньгами. – URL: <https://bitcryptonews.ru/blogs/>

cryptocurrency/chastnyie-dengi-minusyi-politicheskogo-kontrolya-nad-dengami.

4. Катаонов В. WIR: швейцарская альтернатива деньгам мировых ростовщиков. – URL: <https://www.fondsk.ru/news/2016/03/27/wir-shvejcarskaja-alternativa-dengam-mirovyh-rostovschikov-39338.html>.

5. Хаджиев М.Р., Батукаева Л.С.-Э., Туршиева К.А. Цифровые деньги как фактор формирования интернациональной финансовой системы // ЦИТИСЭ. – 2019. – № 3 (20). – URL: <http://ma123.ru/ru/2019/06/3-хаджиев/>.

6. Хайек Ф.А. Частные деньги. – URL: <http://www.library.fa.ru/files/Hayek-Money.pdf>.

7. Department of the Treasury Financial Crimes Enforcement Network (FinCEN). Application of FinCEN's Regulations to Persons Administering, Exchanging, or Using Virtual Currencies. FIN-2013-G001. 18.03.2013. – URL: <https://www.fincen.gov/resources/statutes-regulations/guidance/application-fincens-regulations-persons-administering>.

8. Friedman M., Schwartz A. Has government any role in money? // Journal of Monetary Economics. Elsevier. – 1986. – № 17 (1). – P. 37–62.

9. Internal Revenue Service (IRS). IRS Virtual Currency Guidance: Virtual Currency Is Treated as Property for U.S. Federal Tax Purposes; General Rules for Property Transactions Apply. IR-2018-71, 23.03.2018. – URL: <https://www.irs.gov/newsroom/irs-virtual-currency-guidance>.

10. Japanese Law Translation Database System. Payment Services Act. – Act No. 59 of June 24, 2009. – URL: <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=3078&vm=02&re=02>.

11. Klein B. The Competitive Supply of Money // Journal of Money, Credit, and Banking. – 1974. – № 6. – P. 423–453.

12. Emem M. Japanese Government to Simplify Cryptocurrency Taxation Process. Cryptocurrency News and unique insights of US Markets (CCN). 20.10.2018. – URL: <https://www.ccn.com/japanese-government-to-simplify-crypto-currency-taxation-process>.

УДК 338.436

**АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОМПЛЕКС  
(АПК) КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ  
КАТЕГОРИЯ  
И ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ  
В ЭКОНОМИКЕ СТРАНЫ**

**Хадужева Я.А.,**  
старший преподаватель кафедры  
микробиологии и биологии ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Ильясова К.Х.,**  
старший преподаватель кафедры  
экономики управления в образовании  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный  
педагогический университет»

**Аннотация.** Актуальность данной темы: агропромышленный комплекс – важнейшая отрасль национальной экономики любого государства. К заметным экономическим областям относится сельское хозяйство, которое представляет собой множество отраслей, обеспечивает переработку сырья, обеспечивает фермеров оборудованием, необходимыми удобре-

ниями и другими производственными ресурсами, а также отвечает за транспортные и логистические компании, которые поставляют потребителям сельскохозяйственную продукцию. Исходя из вышеприведенного определения, становится понятно, почему агропромышленный комплекс в любом государстве фактически является разработанным им локомотивом. Более того, в любом состоянии агропромышленного комплекса всегда возникает та или иная проблема. Задача руководства страны – найти наиболее эффективные решения этих проблем. Россия в этом вопросе не исключение. В настоящее время этот сектор национальной экономики не имеет аналогов в изучении проблем и поиске решений.

**Ключевые слова:** агропромышленный комплекс, сельское хозяйство, экономика государства.

**AGROINDUSTRIAL COMPLEX (AIC)  
AS AN ECONOMIC CATEGORY  
AND AN OBJECT OF RESEARCH  
IN THE ECONOMY OF THE COUNTRY**

**Khadueva Y.A.,**  
Senior Lecturer at the department  
microbiology and biology  
The Chechen State University

**Ilyasova K.Kh.,**  
Senior Lecturer at the department  
of economics of management in education  
The Chechen State Pedagogical University

**Abstract.** The relevance of this topic: the agro-industrial complex is the most important branch of the national economy of any state. Notable economic areas include agriculture, which is a multitude of industries, provides processing of raw materials, provides farmers with equipment, necessary fertilizers and other productive resources, and is also responsible for transport and logistics companies that supply agricultural products to consumers. Based on the above definition, it becomes clear why the agro-industrial complex in any state is actually a locomotive developed by it. Moreover, in any state of the agro-industrial complex, this or that problem always arises. The task of the country's leadership is to find the most effective solutions to these problems. Russia is no exception in this matter. Currently, this sector of the national economy has no analogues in the study of the problems and the search for solutions.

**Keywords:** *agro-industrial complex, agriculture, state economy.*

Сельское хозяйство – одна из важнейших отраслей экономики любого государства. Он обеспечивает людей жизненно важными продуктами: основными продуктами питания и сырьем для производства продуктов питания. Общая стоимость общественной продукции сельскохозяйственного производства превышает 12%, что составляет более 15% национального дохода России, и в нем сосредоточено 15,7% производства основных фондов [7]. Восемьдесят отраслей обеспечивают продуктами сельское хозяйство, которое, в свою очередь, обеспечивает продуктами другие отрасли [10]. Агропромышленный комплекс Российской Федерации – это промышленный комплекс с тесными экономическими и производственными связями, специализирующийся на производстве сельскохозяйственной продукции, ее переработке и хранении, а также обеспечении производственными материалами для сельского хозяйства и перерабатывающих производств. Отрасль по переработке сельскохозяйственной продукции включает три основных направления:

1. Первое направление производственно-сельскохозяйственного комплекса включает в себя: производство тракторной и сельскохозяйственной техники, животноводство и машиностроение для производства кормов, производство пищевого оборудования, производство специальной техники, оборудования для выращивания растений, производство минеральных удобрений и химических средств защиты растений, микробная промышленность и сельское хозяйство [2], основное строительство комплекса, ремонт сельхозтехники.

Отрасли, относящиеся к первой области агропромышленного комплекса, стремятся обеспечить ресурсы для производственного процесса, заложить основу для индустриализации сельского хозяйства и внести вклад в нормальную работу всех звеньев комплекса. Ритм, поток и массовое производство сельскохозяйственной продукции и конечной продукции во многом определяются их деятельностью. Доля сырьевой отрасли в агропромышленном комплексе составляет почти 15% от общего объема выпускаемой продукции, 13% производственных фондов и 22% численности

занятых.

2. Второе направление отрасли переработки сельскохозяйственной продукции включает предприятия и организации, непосредственно занимающиеся производством сельскохозяйственной продукции. Основной составляющей второго направления индустриально-сельскохозяйственного комплекса является непосредственное сельскохозяйственное производство, в котором выделяются два основных сектора – растениеводство и животноводство. Сами растениеводство и животноводство также делятся на отрасли. В растениеводстве это: овощеводство, садоводство, производство зерна, выращивание хлопка, льна и др. В животноводстве: скотоводство, свиноводство, овцеводство и птицеводство. Кроме того, животноводство известно характером своей продукции: молочное корововодство, мясное и шерстяное овцеводство и т.д.

Сельское хозяйство обеспечивает 95-96 видов продуктов питания, производимых в стране, а оставшиеся 4-5% составляют продукты моря, рек, озер и лесов. Кроме того, сельское хозяйство дает натуральное сырье – шерсть, льняное волокно, масляные производные различных культур, сахарную свеклу и др. Сельскохозяйственная продукция не может быть скопирована или заменена другими видами продукции в других регионах. Второй сектор промышленно-сельскохозяйственного комплекса производит почти 48% конечной продукции. В нем участвует более 68% производственных фондов и 60% сотрудников [3].

3. Третье направление отрасли переработки сельскохозяйственной продукции – это отрасли и предприятия, обеспечивающие заготовку, переработку сельскохозяйственной продукции и ее доставку потребителям. В третьем секторе агропромышленного комплекса сосредоточены пищевая промышленность, производство мясных и молочных продуктов, рыбы, муки и зерна, кормов. В эту часть района входит легкая промышленность по переработке сельскохозяйственного сырья. Филиалы третьего сектора агропромышленного комплекса обеспечивают первичную промышленную переработку сельскохозяйственного сырья, его заготовку и хранение, а также вторичную переработку сырья для реализации населению в любое время. Они также отправляют готовую продукцию на склады и в

места продажи. Уровень жизни населения страны зависит от состояния и темпов развития агропромышленного комплекса, особенно третьего сектора – пищевой и перерабатывающей промышленности. На третий сектор АПК приходится 38% от общего объема производства, 19% всех производственных фондов и 18% занятых [2].

Поэтому, помимо сельского хозяйства, в агропромышленный комплекс также входят отрасли, которые предоставляют им производственные материалы и услуги или закупают и обрабатывают их продукцию, а также производят продукты быстрого приготовления и непродовольственные товары из сельскохозяйственного сырья и доставляют их потребителям.

По характеру производимой конечной продукции агропромышленные комплексы можно разделить на пищевые и непродовольственные.

Пищевой комплекс включает в себя сельскохозяйственный и перерабатывающий секторы, обеспечивающие население продуктами питания, а также компании, которые предоставляют первые средства производства, и эти компании занимаются закупкой и транспортировкой продуктов питания. С отраслевой точки зрения, в состав интегрированных компаний пищевой промышленности входит много интегрированных компаний. Они представляют собой группу компаний и организаций, которые используются для производства сырья и получения готовой продукции, а также предоставляют услуги вторичным компаниям.

В стране представлены следующие пищевые комплексы: злаки, свекла, продукты из картофеля, фрукты и овощи, мясо, молоко, жиры, рыба и другие [4]. Комплекс продуктов имеют свои особенности, и в то же время они тесно связаны друг с другом, а иногда и взаимозависимы. Например, взаимозависимость наблюдалась в производстве коровьего молока и мяса, и продукция этих отраслей включается в два субкомплекса: мясо и молочные продукты, а крупнейшие субкомплексы в России – крупяные, мясные и молочные продукты.

Совершенствование структуры агропромышленного комплекса должно быть направлено на обеспечение сбалансированного развития его различных сфер и отраслей для увеличения выпуска конечной про-

дукции. Уровень современного технологического развития позволяет человеку, непосредственно занятому в сельскохозяйственном производстве, производить продукцию на 60-70 человек [12]. На основе агропромышленной интеграции специализация и централизация производства неизбежно откроют огромные возможности для увеличения объемов производства, значительного повышения производительности труда, снижения производственных затрат и повышения качества.

Примеры отраслевых форм сельскохозяйственной промышленности:

1. Переработка винограда, сочетающая производство фруктовых соков, напитков, коктейлей, винного сырья, вина, шампанского, бренди и т.д.

2. Производство консервированных фруктов и овощей, которое сочетает в себе выращивание и переработку фруктов и овощей для производства консервированных фруктов и овощей, сушеных, маринованных и замороженных овощей и фруктов, из которых можно производить сиропы, экстракты, соки, эфирные масла. Производство и переработка в эфирные масла, эфирные масляные формы ароматических веществ.

3. Производство свекольного сахара, объединяющее производство свеклы и ее переработку в сахар-песок и сахар-рафинад.

4. Форма сельскохозяйственного производства, используемая для производства и переработки чая, молочных продуктов и мяса.

5. Формирование птицы [18].

Межведомственная организация основана на координации деятельности различных профессиональных сельскохозяйственных и промышленных предприятий региона для их всестороннего развития. Обычно это регулирующие органы (сельское хозяйство в регионе, штате).

Однако в настоящее время межведомственная форма агропромышленной интеграции развивается не только в сфере управления, но и в сфере производства, где создана индустриальная агропромышленная ассоциация (агропромышленные предприятия и сельскохозяйственные предприятия), специализирующаяся на нескольких различных видах сельскохозяйственной и промышленной продукции. Региональная специализация сельского хозяйства: в тундре и лесотундре – выпас оленей; как дополни-

тельная отрасль – охота и рыболовство.

В северной части лесного массива (участок хвойных лесов) основное место занимает животноводство (созданное на корме затопленных пастбищ); земледелие – только в отдаленных районах. В зоне смешанных лесов Европы и России (и в южной части зоны хвойных лесов) выращивают льняное молоко и картофель. В лесостепи основные культуры – зерновые, на западе – сахарная свекла и картофель. Полевые корма развивают мясное, молочное скотоводство и свиноводство. В Западной Сибири есть молочные и зерновые фермы. На пастбищах основными культурами являются пшеница, кукуруза и подсолнечник. Мясное и молочное скотоводство и овцеводство. Повсюду вокруг больших городов развито пригородное сельское хозяйство, основная цель которого – обеспечить городское население свежими и нетранспортабельными продуктами питания: овощами (в том числе из теплиц), ягодами, молоком, яйцами [1]. Предприятия отдельных отраслей могут располагаться в производственных и потребительских зонах: мясопереработка, мукомольная промышленность.

Отсталое техническое оснащение сельскохозяйственного комплекса, традиционная система обработки земли и отсутствие разумной системы управления земельными ресурсами не могут позволить фермерам повысить урожайность и качество своей продукции. Поэтому в 1907 году в рамках реформ Столыпина люди впервые попытались восстановить сельское хозяйство. В результате можно было создать своего рода сельских предпринимателей, заложить основу для банковской системы и сельской кооперации, увеличить производство и расширить возможности внутреннего рынка.

С приходом советской власти ситуация претерпела неоднозначные изменения, на смену положительным результатам новой экономической политики, улучшению сельского хозяйства пришла коллективизация, и она дала свои результаты. В послевоенные годы производство значительно упало, что удалось преодолеть только в середине 20 века. В частности, за счет застройки первоначальной земли посевные площади будут значительно расширены.

До 1980 года агропромышленный комплекс страны переживал период роста – материально-техническая база продолжала

развиваться, создавая условия для улучшения производственных показателей по всем направлениям агропромышленного комплекса. Структурные преобразования и реформы 1980-х гг. с политическими изменениями 1990 года вызвали застойный кризисный феномен, который заставил себя почувствовать в 21 веке. [7]. Аналитики описывают текущее состояние агропромышленного комплекса как переходную фазу, которая имеет сложный процесс, активизирующий новые формы собственности и управления.

Прямое финансирование сельского хозяйства в бюджете Российской Федерации по-прежнему ниже, чем в США или странах ЕС, но поддержка российского агропромышленного комплекса не ограничивается бюджетными вливаниями. Например, в России сохраняется система налоговых льгот, и сельхозпроизводители практически не платят за землю (для сравнения: в Европе плата за использование земли составляет около 20% от производственных затрат). Обеспечивается также поддержка доходов сельскохозяйственных предприятий в виде единого сельскохозяйственного налога. С начала 2000-х годов утверждаются специальные государственные планы развития агропромышленного комплекса. Так, в 2003 году был принят федеральный целевой план «Социальное развитие села до 2010 года», в который вошли две задачи – развитие самой социальной сферы и улучшение инженерной инфраструктуры села. Реализованный осенью 2005 года национальный проект «Развитие агропромышленного комплекса» стал новым этапом национальной политики. Национальный проект включает три направления: 1) ускорение развития животноводства; 2) содействие развитию малых предприятий; 3) обеспечение жильем молодежи в сельской местности [8].

Национальный план развития сельского хозяйства и Положение о рынках сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 годы (Постановление Правительства Российской Федерации № 446 от 14 июля 2007 г.), принятые в 2007 г., фактически устанавливают основные приоритеты развития сельского хозяйства. В рамках плана половина средств используется для достижения финансовой стабильности в сельском хозяйстве – только для продолжения субсидирования процентных ставок по

кредитам. Поэтому аналитики описывают текущее состояние агропромышленного комплекса как переходную фазу со сложным процессом активизации новых форм собственности и управления. Реформирование сельского хозяйства и других сфер агропромышленного комплекса сопровождается неизбежными трудностями, которые направлены на отказ от традиционного использования природных ресурсов и внедрение инновационных технологий и методов производства.

Сельское хозяйство было завезено в Европу вместе с древними поселенцами и развивалось на протяжении сотен лет. В ЕС представлены все виды и отрасли агропромышленного комплекса.

Преодолев послевоенные разрушения за короткий период времени, сельское хозяйство Западной Европы стало крупнейшим производителем продуктов питания с огромным экспортным потенциалом. Все это возможно благодаря очень эффективной и действенной сельскохозяйственной политике, которая применима ко всем странам ЕС и обеспечивает впечатляющий успех [6]. Во второй половине XX в. в сельском хозяйстве многих европейских стран произошли технологические и социальные революции, связанные с формированием и развитием сельскохозяйственного промышленного консорциума (АПК).

Научно-техническая революция способствовала развитию аграрной экономики, и положительные изменения в ней связаны в первую очередь с формированием агропромышленного комплекса. Это стало наиболее важным результатом корректировки отраслевой структуры производительности сельского хозяйства и связей между организационными подразделениями. Среди «старых» стран Евросоюза агропромышленный комплекс намного более развит, чем в других странах. Таким образом, в Венгрии сельское хозяйство, лесоводство и рыболовство составляют 4% ВВП страны. В Латвии сельское хозяйство обеспечивает 5% ВВП; в сельском хозяйстве Литвы 11% населения производит 8% ВВП; 22% населения Польши занято в сельском хозяйстве, лесном хозяйстве и рыболовстве, что составляет 3% ВВП страны [11].

Еще одна причина ускоренного развития сельского хозяйства в Западной Европе – активная помощь государства, которое спо-

собствует распространению передовых методов ведения сельского хозяйства. При участии правительства был создан Центр развития сельского хозяйства, подписан демонстрационный договор аренды, продвигались передовые посевы сельскохозяйственных культур и животноводство. В области маркетинга правительство решило удерживать цены на определенном уровне. Кооперативное движение играет важную роль в развитии сельскохозяйственного производства в Западной Европе.

Например, во Франции в настоящее время около 80% фермеров являются членами всех типов кооперативов, крупнейшие 600 кооперативов выращивают 70% зерна, а на 2500 кооперативов приходится около 50% производства молока [6].

Улучшения во всех аспектах агропромышленного комплекса способствовали значительному увеличению производительности труда. Типичный пример – «маленькие» развитые страны Европы (Нидерланды, Дания, Бельгия).

Или возьмём, к примеру, агропромышленный комплекс Китая. В 1949 году на сельское хозяйство приходилось около 70% структуры общественного производства и национального дохода страны. В послевоенные годы относительное значение сельского хозяйства снизилось, но его статус как базовой отрасли экономики сохранился, и оно оставалось основным поставщиком сырья для легкой промышленности (70%). По масштабам производства сельское хозяйство Китая является одним из крупнейших в мире.

Сельское хозяйство страны традиционно связано с выращиванием растений, в основном зерновых, на долю которых приходится 3% рациона страны. Основные продовольственные культуры – рис, пшеница, кукуруза, сорго, просо, клубни и соя [16]. Рис занимает около 20% пахотных земель, около половины всего урожая зерновых в стране.

В китайских условиях очень важно выращивание технических культур. Из-за нынешней структуры цен, хотя производство хлопка в Китае занимает третье место в мире, его производство намного прибыльнее, чем производство зерна, хлопка, овощей и фруктов. Кроме того, распространено выращивание масличных семян, которые являются основным источником пищевых жиров. Основные из них – арахис, рапс и кунжут (выращивают в провинции Шаньдун).



Исторически в Китае существует два типа животноводства. Один тесно связан с сельским хозяйством и имеет вспомогательные свойства. В сельскохозяйственных равнинных районах в основном разводят свиней, крупный рогатый скот и птицу. Для западного региона характерно обширное кочевое или полукочевое животноводство. Наиболее развито свиноводство, на его долю приходится около 90% всей мясной продукции.

Активно развивается сельское хозяйство, ускоряется создание баз лесного хозяйства. Китай в настоящее время планирует стимулировать коммерческое выращивание генетически модифицированной кукурузы и хлопка. Сегодня Китай активно продвигает разработку собственной стратегии технологий геномной инженерии, потому что страна не может оставаться в текущем процессе. Генетически модифицированные организмы коммерчески выращиваются в стране уже 20 лет. В настоящее время власти страны также планируют усилить надзор за исследованиями, разработками, регистрацией и производством генетически модифицированных культур, чтобы предотвратить проникновение на рынок несанкционированных сортов. Теперь в Китае разрешено выращивать генетически модифицированный хлопок и папайю. Китай также является крупным импортером генетически модифицированных культур, в том числе сои.

Агробизнес в Северной Америке.

В США и Канаде развит интенсивный агропромышленный комплекс, в котором представлены практически все отрасли растениеводства, включая тропическое сельское хозяйство и выращивание многолетних культур. Существуют огромные специализированные сельскохозяйственные ленты – пшеничные, кукурузные, хлопковые, табачные и др. Страны этого региона имеют развитое сельское хозяйство и являются ведущим мировым экспортером продуктов питания. Основа сельскохозяйственного производства – сильное хозяйство, которое отличается высокой степенью товарности, механизации и специализации [13]. Отрасль животноводства занимает лидирующие позиции в сельском хозяйстве и отличается высокой производительностью и прочной кормовой базой (комбикорма, выращивание трав, пастбища).

Также развито молочное и мясное скотоводство, а свиноводство специализируется на «кукурузной» зоне. В производстве бройлеров (жареной курицы) это наиболее промышленно развитая отрасль сельского хозяйства США, и ее можно рассматривать как отрасль, расположенную в сельских районах южных штатов. Прибрежные воды богаты рыбой. Лосось (чавыч, кета, горбуша) и палтус особенно важны на западе, а треска, пикша и сельдь – на востоке. Рыбалка и ловля морских животных (тюленей, моржей, белух) – это основа экономики Гренландии. В растениеводстве выделяются продовольственные культуры, составляющие 2/3 общей площади.

Основная продовольственная культура – пшеница, но собирается больше кормовых культур (кукуруза, сорго). Зона "пшеницы" простирается в пределах естественной зоны пастбищ и является одной из самых сельскохозяйственных областей в мире. Кукуруза – это «национальная» зерновая культура в США, на которую приходится почти половина мирового урожая. Большая часть кукурузы используется на корм скоту. Кукурузный пояс покрывает центральные равнины и является самой большой кукурузной площадью в мире. Среди масличных культур лидирует соя, урожай которой за последние десятилетия значительно увеличился. Ее используют в пищу (в виде соевого масла и соевых продуктов) и в кормах для скота. Среди волокнистых культур в XIX веке особое место занимал хлопок, это основной экспорт. Хлопок выращивается на орошаемых землях Техаса и южных гор США. Сахарная свекла и сахарный тростник являются представителями сахарных культур. Сахарная свекла растет в основном на орошаемых землях в западных штатах, а сахарный тростник растет на побережье Мексиканского залива и на Гавайях (основная культура). Соединенные Штаты занимают четвертое место в мире по сбору табака. Основные районы выращивания табака – это холмистые районы Аппалачских гор в юго-восточных штатах.

Особенностью американского агробизнеса является активное использование технологий геномной инженерии. Работа по геномной инженерии непосредственно в сельском хозяйстве была проведена в конце 1980-х годов. В то время можно было успешно внедрить новые гены в десятки видов животных и рас-

тений, тем самым создав томаты и кукурузу со светящимися листьями и легко переносящими морозы. Воздействию пестицидов подвергаются 33 вида табачных растений.

Агробизнес в Южной Америке.

Страны Южной Америки являются крупнейшими производителями сельскохозяйственных культур в южном полушарии.

Аргентина. Среди основных стран-производителей сельскохозяйственных культур Аргентина является самой разнообразной. По производству сои страна занимает третье место в мире, входит в пятерку крупнейших производителей подсолнечника и в десятку крупнейших производителей кукурузы и ячменя.

Аргентина – одна из крупнейших стран-производителей кукурузы в ТОП-10. В последние несколько лет основными потребителями аргентинской кукурузы были Колумбия, Южная Корея, Алжир, Япония, Египет и Перу. Основными потребителями пшеницы являются страны Южной Америки, и на эти страны приходится около 70% экспорта зерна. Кроме того, некоторые продукты также экспортируются на Ближний Восток и в Северную Африку. Несмотря на сокращение производства ячменя за последние несколько сезонов, Аргентина по-прежнему входит в десятку крупнейших производителей продуктов питания в мире.

Соя играет ключевую роль на рынке масличных культур. Аргентина предпочитает переработку сои, а не ее экспорт. В то же время основными рынками сбыта аргентинских масличных культур являются страны Азии и Южной Америки. На мировом рынке подсолнечника Аргентина занимает четвертое место в рейтинге крупнейших производителей.

Бразилия. Среди основных культур в Бразилии наиболее развиты кукуруза и соя. По общему урожаю сои страна занимает второе место на мировом рынке и третье место по кукурузе. В стране также производится пшеница, но ее недостаточно для полного удовлетворения внутреннего спроса. На зерновом поле основная ниша – кукуруза. Бразилия входит в пятерку крупнейших производителей зерна. Основными потребителями бразильской кукурузы являются Юго-Восточная Азия, Африка, Южная Америка и Европейский Союз. По сравнению с миром, производство пшеницы в Бразилии относительно низкое. На соевом

поле производство этого масличного продукта неуклонно растет, что и наблюдается в последние годы. Как и в Аргентине, рост производства сои связан с расширением посевных площадей. Китай является основным рынком сбыта бразильской сои. Египет и Иран также являются крупными импортерами масличных культур.

Парагвай. По сравнению с Аргентиной и Бразилией, в Парагвае урожай рассматриваемых культур значительно ниже. Однако благодаря высокому урожаю сои страна входит в тройку крупнейших производителей сельскохозяйственной продукции в Южной Америке. Основными странами-импортерами парагвайской сои являются Европейский Союз, Россия, Турция, Мексика, Израиль, Уругвай и другие страны.

Уругвай. Эта страна входит в десятку крупнейших производителей сои в мире. Помимо соевых бобов, уругвайские фермеры также уделяют особое внимание выращиванию пшеницы, в то время как производство других основных культур развито не так. В последние три года, в условиях привлекательных цен на пшеницу на мировом рынке, уругвайские фермеры более охотно увеличивают посеы пшеницы. Среди исследованных нами стран Уругвай – единственная страна с тенденцией к снижению производства сои. Страна занимает шестое место среди десяти крупнейших экспортеров сои в мире. Основным направлением транспортировки масличных культур является Китай, на который приходится около 1/3 всего экспорта масличных семян Уругвая. Оставшееся количество планируется отправить в Европейский Союз, Египет, Южную Корею, Тунис, Индонезию и Бангладеш.

В российских условиях макроэкономических шоков принято считать, что в отечественном агропромышленном комплексе и комплексах стран Запада не все хорошо, инновационных технологий много, а уровень их внедрения иногда превышает аналогичная зарубежная продукция [15].

Рассмотрим инновации и новые технологии, используемые сегодня в российском агропромышленном комплексе.

Основные проблемы, с которыми сталкиваются руководители предприятий в переходный период, – это приостановка выделения государственных средств, снижение объемов производства в машиностроении, нехватка средств и отсталость материалов и

технологий. В результате резко упало производство продуктов питания и увеличилась доля импортных товаров.

Под угрозой полного разрушения агропромышленного комплекса и потери продовольственной независимости был принят приоритетный национальный проект «Развитие агропромышленного комплекса», направленный на ускорение развития основных отраслей комплекса. Основное направление проекта – конструктивное решение проблем, жизненно важных для экономического развития всей страны. «Поэтому эффективные меры, связанные с животноводством, направлены на обеспечение населения необходимыми продуктами, создание условий для развития мелкого сельского хозяйства, решение проблемы безработицы в сельской местности и привлечение квалифицированных кадров» [9].

«Особо следует отметить, что подготовка квалифицированных кадров в этой сфере является основой науки и образования, гарантом успешной реализации всех целей и планов по совершенствованию семейного АПК» [14]. Активный спрос продовольственного рынка, новые требования к агропродукции, спрос на производство импортных товаров-заменителей, реорганизация всех структур агропромышленного комплекса для повышения эффективности сельскохозяйственной деятельности – все эти процессы неизбежно связаны с отечественным агропромышленным комплексом и внедрением новых технологий. Инновационные мероприятия и план их реализации смело можно назвать локомотивом преодоления спада в развитии отечественных агропромышленных комплексов. Внедрение новых технологий может способствовать структурной перестройке, конкурентоспособности, стабильности и интеграции в современный сельскохозяйственный рынок. Основная роль организаторов, координаторов и надзорных органов принадлежит государству, и государство берет на себя функции финансирования, стратегического планирования, создания механизмов самоорганизации, а также поощрения и стимулирования инвестиционной деятельности.

Государство может организовать единую деятельность научно-исследовательских институтов, опытных станций, сель-

скохозяйственных вузов, учебных хозяйств и экспериментальных баз.

Только успешно создав эффективную систему инновационных технологий, мы сможем успешно добиться роста прибыли, увеличения объемов производства, продуктивности животноводства и сокращения экономических потерь. Одним словом, будет эффективно реализовано общее развитие всего агропромышленного комплекса.

Рассмотрим основные направления развития рынка новых технологий отечественного агропромышленного комплекса: биотехнологическая революция, вызванная развитием генетики, биохимии, селекции, биологии и микробиологии, очень важна для сельского хозяйства и агропромышленного комплекса. «Новые технологии в этой области используются в качестве нетрадиционных методов управления в различных секторах сельского хозяйства, что позволяет избежать типичных негативных последствий традиционных форм управления – загрязнения почвы и окружающей среды, низкого качества продукции и низкой производительности труда» [17]. Агропромышленный комплекс объединяет все отрасли экономики, занимающиеся производством, переработкой и доставкой сельхозпродукции потребителям. Важность агроперерабатывающей промышленности заключается в обеспечении страны видами продуктов питания и некоторыми другими потребительскими товарами.

Наиболее распространенная модель сельскохозяйственной отрасли обычно включает три основных направления.

Первое направление включает в себя производство материалов для сельскохозяйственного сектора и переработку сельскохозяйственного сырья: тракторы и сельскохозяйственную технику, животноводство, производство оборудования для пищевой и легкой промышленности, производство минеральных удобрений, комбикормовую и микробную промышленность, а также сельскохозяйственное строительство.

Второе направление – собственно сельское хозяйство (земледелие и животноводство).

Третье направление – это система по промышленной переработке и реализации сельскохозяйственного сырья и продуктов питания: пищевая, легкая промышленность, системы заготовки, транспортировка, хра-

нение и реализация сельскохозяйственной продукции.

Положение первого и третьего звеньев отрасли переработки сельскохозяйственной продукции во многом зависит от региональной организации сельскохозяйственного производства. Обработка, хранение и транспортировка сельскохозяйственной продукции в основном предназначены для потребителей.

Территориальная концентрация картофеля, овощей и других культур в пригородных и сильно урбанизированных районах также объясняется деятельностью семей и фермеров. В настоящее время первое звено имеет решающее значение для развития агропромышленного комплекса Российской Федерации, поскольку способствует механизации сельского хозяйства и повышает его эффективность; третье – потому, что помогает лучше сохранять продукцию (например, как мы все знаем, в нашей стране только потери зерна похожи на зерно, которое мы закупаем за границей).

Текущее состояние агропромышленного комплекса России можно охарактеризовать как переходный период, который предполагает сложный процесс активизации новых форм собственности и управления. В то же время реформы в сельском хозяйстве и других сферах агропромышленного комплекса сопровождаются неизбежными трудностями, которые направлены на отказ от традиционных методов использования природных ресурсов и внедрение инновационных технологий и методов производства.

#### Примечания:

1. Айдинова А.Т. АПК в условиях ВТО: настоящее и будущее // Молодой ученый. – 2012. – № 12. – С. 165–167.
2. Алтухов А. России необходима новая аграрная политика // Экономист. – 2015. – № 8. – С. 28–39.
3. Запруднова Л.А. Малый бизнес как основа развития сельского хозяйства в странах ЕАЭС // Молодой ученый. – 2016. – № 10. – С. 424–426.
4. Кашин В.И. Агропромышленный комплекс должен стать локомотивом экономического развития страны. – URL: <https://kprf.ru/activity/children/149243.html> (дата обращения: 30.04.2016).
5. Кац Е. Анатолий Аксаков (Ассоциация «Россия»): «Железный занавес» нам не помеха [Интервью с А. Аксаковым] // Банковское обозрение. – 2014. – № 9. – С. 26–31.
6. Киселев С., Строков А., Жорова М., Белугин А. Агропромышленный комплекс России в условиях необходимости обеспечения продовольственной безопасности // АПК: экономика, управление. – 2015. – № 2. – С. 12–18.
7. Козырь М.И. О развитии агропромышленного комплекса России // Журнал российского права. – 2011. – № 4. – С. 132–135.
8. Козлова С.В. Развитие малого предпринимательства в аграрном секторе экономики: Автореферат диссертации на соискание ученой степени к.э.н. – Москва, 2012. – URL: <http://dissers.ru/avtoreferati-kandidatskihdissertatsii/1627.php> (дата обращения: 07.05.2016).

9. Курцев И.В. Устойчивое развитие агропромышленного комплекса Сибири: предпосылки, факторы, пути. – Новосибирск: РАСХН. Сиб. отд.-е. СибНИИЗСХ, 2014. – 374 с.

10. Крохта М.Г. Техническое и технологическое переоснащение сельского хозяйства необходимо // АПК: экономика, управление. – 2012. – № 5. – С. 68–71.

11. Литвинцева А.И. Региональные проблемы и перспективы развития сельскохозяйственных организаций // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2014. – № 9. – С. 33–37.

12. Макаров А.В., Гомбоев Б.О., Литвинцева А.И. Региональные проблемы и перспективы развития сельскохозяйственных организаций // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2013. – № 9. – С. 33–37.

13. Матвеев Д.М. Повышение эффективности государственной поддержки технического переоснащения сельского хозяйства // Вестник НГАУ. – 2012. – № 3 (24). – С. 132–136.

14. Милосердов В., Борхунов Н., Родионова О. Импортзамещение, продовольственная независимость и аграрная политика // АПК: экономика, управление. – 2015. – № 3. – С. 3–11.

15. Минасов М. Стратегия устойчивого развития агропромышленного комплекса // АПК: экономика, управление. – 2014. – № 9. – С. 3–11.

16. Новиков Д.В. Продовольственная безопасность страны в условиях геополитической нестабильности // Вестник Российского университета кооперации. – 2014. – № 4. – С. 128–130.

17. Чекиева Х.Р., Цадаева Х.С. Развитие сельского хозяйства в современных условиях // Молодой ученый. – 2015. – № 24. – С. 347–351.

18. Яшина Г.А. Для каких стран и зачем Россия готовится отменить продовольственные санкции? – URL: <http://kapital-rus.ru/articles/article/277431/> (дата обращения: 20.05.2016).

#### УДК 331

### ОТБОР СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ИМИ

*Хадуева Я.А.,  
старший преподаватель кафедры  
микробиологии и биологии ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

*Эльхаджиев Ш.В.,  
магистрант 2 курса факультета  
государственного управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

*Аннотация. В настоящее время управление персоналом – одна из важных проблем менеджмента любого предприятия, заинтересованного в повышении эффективности своей деятельности. Высокий уровень глобальной конкуренции привел к модернизации методов деятельности пред-*

приятия, а именно к более эффективному использованию ресурсов, находящиеся в их распоряжении.

Благодаря системе управления персоналом усовершенствованы методы работы с персоналом, внедрен зарубежный и отечественный научный опыт. На нынешнем этапе технического прогресса решающее значение имеет человеческий фактор. Принимая во внимание текущую нестабильную социально-экономическую ситуацию в государстве, это основной стратегический ресурс для любой компании в борьбе со своими конкурентами, а также решающее условие для успешной работы любого бизнеса или торговой компании.

Поэтому поиск сотрудников – очень актуальный и важный вопрос для любого руководителя.

**Ключевые слова:** персонал, эффективность, научно-технический прогресс, инициативность.

#### SELECTION EMPLOYEES OF THE COMPANY AND EFFICIENCY THEIR MANAGEMENT

**Khadueva Y.A.,**

Senior Lecturer at the department  
microbiology and biology  
The Chechen State University

**Elkhadzhiev Sh.V.,**

2nd year undergraduate student  
of the faculty of public administration  
The Chechen State University

**Abstract.** Currently, personnel management is one of the important problems of the management of any enterprise interested in increasing the efficiency of its activities. The high level of global competition has led to the modernization of the methods of the enterprise, namely to a more efficient use of the resources at their disposal.

Thanks to the personnel management system, methods of working with personnel have been improved, foreign and domestic scientific experience has been introduced. At the current stage of technological progress, the human factor is of decisive importance. Taking into account the current unstable socio-economic situation in the state, it is the main strategic resource for any company in the fight against its competitors, as well as a decisive condition

for the successful operation of any business or trading company. Therefore, the search for employees is a very relevant and important issue for any manager.

**Keywords:** personnel, efficiency, scientific and technological progress, initiative.

Продуктивная и успешная работа любого предприятия во многом зависит от того, насколько компетентные, целеустремленные и талантливые у него сотрудники. Но для реализации такой задачи необходим комплексный подход, который учитывает особенности, которые несет та или иная сфера деятельности компании.

Эффективность предприятия в управлении работниками предопределяет кадровая политика, цель которой заключается в обеспечении всех организационных структур необходимыми для них работниками, имеющими конкретную квалификацию. Главные черты кадровой политики на предприятии указывают на то, насколько она является привлекательной для будущих сотрудников. При этом подобная деятельность включает следующие направления работы: наем персонала; отбор кадров; подготовку работников и их непрерывное обучение; расстановку персонала в соответствии с системой производства; анализ трудового потенциала сотрудников.

Одним из первых и важных этапов кадровой политики в формировании кадрового состава является наем персонала. Данный процесс представляет собой последовательность действий, которые направлены на привлечение определенных кандидатов, качества которых необходимы организации для достижения поставленных целей. Наем персонала представляет собой целый комплекс организационных мероприятий, которые включают в себя следующие этапы: набор и оценка кадров, отбор соискателей, а также их дальнейший прием в штат предприятия.

Процесс набора персонала – это формирование банка данных кандидатов, которые более всего подходят на вакантные должности. По-другому его еще можно назвать массовым подбором кандидатов. И он предполагает использование следующих методов.

Поиск на внутреннем рынке труда. Цель данного поиска – это подбор уже действующих сотрудников на должности сред-

него и высшего звена. Данный метод способствует повышению уровня лояльности к организации, его преимуществом является отсутствие процесса вливания в коллектив и адаптации в нём. А к минусам данного метода можно отнести ограниченность в выборе претендентов; отсутствие прихода новых сил; а также поощрение местничества среди руководителей структурных подразделений. В ситуации, когда компании требуются сотрудники на рядовые должности или неквалифицированный персонал, подборщики могут прибегать к методу помощи персонала. В этом случае преимуществом является высокая степень совместимости. А недостатком – незнание специфики вакансии сотрудниками, которые осуществляют помощь, и отсутствие опыта работы.

Использование средств массовой информации в поиске персонала предоставляет большой охват аудитории потенциальных претендентов. Преимуществом данного метода является экономическая выгода, связанная с небольшими финансовыми затратами. Успешность данного метода зависит от удобства и простоты использования средств массовой информации. Также организации используют помощь кадрового агентства, при котором вся основная работа по поиску персонала будет выполнена специалистами этой службы. Эффективность такого метода будет зависеть от правильно и четко сформулированного задания исполнителю и от уровня профессионализма тех, кто непосредственно будет заниматься данным вопросом. Экономически данный метод является очень затратным.

Метод привлечения самоинициативных соискателей, те есть тех, кто желает стать сотрудниками предприятия, при этом не претендуя на какую-либо конкретную должность. Стоит отметить, что у данного метода очень много недостатков, связанных с практически нулевой вероятностью выбрать необходимого сотрудника.

Метод поиска потенциальных сотрудников в учебных заведениях помогает компании в притоке новых кадров. Среди недостатков данного метода можно отметить большую трату времени новичками для приобретения необходимого практического опыта. Но, несмотря на это, данный метод в последнее время приобретает наибольшую популярность. Причина этого

заключается в успешной адаптации учебных заведений к требованиям рынка труда. Иногда организация готова вкладывать большие деньги в обучение необходимого ей работника, получая высококлассного специалиста, который имеет все практические и теоретические навыки.

Также предприятие может воспользоваться услугами службы занятости. Задача последнего заключается в оказании помощи безработному населению и снижении уровня социальной напряженности. Но, как правило, компании для своих вакантных должностей применяют методы подбора, которые описаны выше. При помощи службы занятости работодатель будет подыскивать для себя лишь малооплачиваемых и низкоквалифицированных работников. Подобную технологию применяют среди кандидатов, которые высвободились с предыдущего места работы и на рынке труда находятся в свободном поиске другого рабочего места. Посредством этого способа можно реализовывать и массовый подбор персонала.

В этом случае рабочие инструменты могут быть совершенно разными, в зависимости от региона, в котором находится организация. Но, как правило, это реклама, размещаемая работодателями в СМИ и на специализированных интернет-ресурсах. Поэтому нанимаются те же самые эксперты или ротационный персонал, который требовался для большого числа организаций.

Эксклюзивный метод приема на работу ориентирован на редких специалистов или сотрудников, назначаемых на руководящие должности. Подобную методику применяют в случае, когда нужно найти человека, который будет иметь влияние на ключевые показатели по продвижению бизнеса компании. Он направлен на аудиторию специалистов, которые трудоустроены или находятся в свободном поиске рабочего места.

– Хедхантинг. Современный способ подбора персонала, который включает в себя и прямой поиск персонала. Его задача состоит в том, чтобы вести охоту за конкретным высококвалифицированным специалистом с целью переманивания его в компанию [4]. Это очень сложная работа, которую выполняют в случае поиска редких и ключевых специалистов и руководителей высшего звена. Существуют определенные технологии и инструменты подбора персонала при помо-

щи данного способа, так как такой поиск потребует предварительной работы, связанной со сбором информации о специалисте, а затем реализации тщательной подготовки к его переманиванию. Данную технологию применяют в случае, когда заказчик не может самостоятельно указать на конкретного специалиста. Посредством агентства по оказанию услуг подбора персонала проводится тщательный анализ штатных работников конкурирующей о компании и сбор сведений о сотрудниках, которые занимают ключевые должности в организации, с применением сложных технологий подбора персонала. Экономически данная процедура является очень дорогостоящей, а также длительной и очень ответственной.

– Прелиминаринг. Целью данной методики является привлечение к работе наиболее перспективных молодых специалистов при помощи стажировки и производственной практики. На этапе отбора персонала из резерва, который был создан в процессе набора персонала, выбираются наиболее подходящие кандидаты. По сути, это продолжение процесса найма, и он предполагает выделение некоторого числа кандидатов из большего числа людей, которые желают быть трудоустроенными на вакантное место. Цель этого этапа заключается в оценке соответствия личностной и профессиональной пригодности кандидата выдвигаемым требованиям на вакантную должность. Прийти к решению такой задачи можно посредством применения экономически, этически и юридически оправданных средств. На этапе отбора происходит процесс выбора должности или деятельности, которая поспособствует наиболее полной реализации всех возможностей работника. В процессе отбора персонала устанавливается идентичность характеристик кандидата и требований должности, а также организации в целом. Последний этап, то есть этап выбора, предполагает принятие решения о предпочтении определенного кандидата, основываясь на результатах предыдущих процедур.

Отбор персонала является наиболее ответственным этапом в работе кадровых служб. Допущение ошибок в этот период работы является экономически невыгодным в последующей работе. С целью отбора наилучших кандидатов человек, который занимается отбором кадров, должен обла-

дать определенным талантом, так как прием на работу достойного работника увеличивает вероятность хорошей работы самой организации, а прием плохого работника, помимо его неудовлетворенности работой, будет оказывать негативное последствие на организацию и окружающих.

По этой причине процесс отбора кадров является постоянной и кропотливой работой, которая, в свою очередь, также требует определенных черт характера и способностей, умений, знаний и компетенций. Сотрудник, обладающий высоким профессионализмом в области поиска персонала, предполагает наличие глубоких знаний в сфере психологии, экономики и права, а также социологии. Но при этом необходимо применять определенные методы при отборе персонала. Решение о том, какой из них выбрать, принимает сама организация, но, как правило, их используют в комплексе.

Ставя целью необходимое количество потенциальных кандидатов, которые подходят под предъявляемые требования на вакантные должности, нужно провести оценку деловых качеств соискателей. В процессе оценки деловых качеств устанавливается соответствие качественных характеристик претендентов, то есть их мотивации способностей, относительно устанавливаемых требований для определенной должности и рабочего места. Для реализации данного процесса необходимо наиболее точно организационно и технически его проработать.

«Процесс подготовки и осуществления деловой оценки предполагает обязательное выполнение следующих мероприятий: – создание методики для оценки персонала в рамках данной организации; – формирование оценочной комиссии в совместном участии с руководителем оцениваемого соискателя, специалистов различных иерархических уровней, менеджеров кадровой службы или специализированных оценочных центров; – назначение места и времени для проведения деловой оценки; – составление процедуры и формы подведения итогов оценивания; – обеспечение процесса деловой оценки полным комплектом документов в соответствии с методикой оценки, а также техническое и программное обеспечение; – проведение консультации для специалистов, проводящих оценку, со сто-

роны специалистов, разработавших методики» [1].

Основные методы подбора персонала:

– Анкетирование. В процессе изучения соискателей при помощи анкет мы можем найти не только информацию, касающуюся их трудовой деятельности, но и различные проблемы, решение которых помогает сотрудникам наиболее быстро адаптироваться. Основываясь на ответах соискателя, мы можем сделать выводы о его общем жизненном плане, особенно о его ожиданиях в отношении конкретных видов деятельности.

Кроме того, указанная в анкете информация также позволяет понять склонность соискателя и наличие каких-либо комплексов.

– Опрос. Самый популярный и широко используемый метод отбора кандидатов. Без хотя бы одного собеседования даже неквалифицированные сотрудники не будут приняты на работу. Что касается отбора кандидатов самого высокого уровня, могут потребоваться различные собеседования, которые могут занять несколько месяцев. Стоит отметить, что перед проведением собеседования необходимо разработать план, который зависит от количества кандидатов и вакансий, на которые они претендуют, а также от того, какой тип собеседования будет использоваться – отдельно или в сочетании. Если у вас есть планы, личные рекомендации, рекомендации предыдущих работодателей и кандидатов, вы можете реализовать процесс собеседования.

– Тест. Процедура оценки актуальна и достаточно распространена. С их помощью вы можете оценить относительно простые факторы: интеллект, эмоции, психологию и коммуникативные навыки.

Но достаточно сложно измеряются такие факторы, как: ориентация на результат, лидерство, открытость к обучению, инновационность. Поэтому чаще всего подобный метод используется для оценки кандидатов на низшие позиции, у которых немного требований к должности. Что касается руководителей высшего звена, то тестирование либо не применяют, либо используют как вспомогательный инструмент, так как точность оценки несопоставима с требуемым уровнем должности и надежности принятия управленческих решений на высшем уровне.

– Метод ситуационного моделирования. Данный способ помогает решать задачи от-

бора персонала, когда внешние условия рынка находятся в политической, экономической и социальной, психологической нестабильности.

– Метод испытания. Данные способы проверки кандидатов очень разнообразны. Они помогают предугадать эффективность исполнения кандидатом конкретной задачи. Полезность испытания при отборе соискателей проверяется между корреляцией показателей, которые набрал испытуемый во время данного процесса, и фактическими показателями работы.

– Аттестация. Построение делового портрета кандидата при помощи специального метода персонал-технологии, в который включены 80 профессиональных, деловых и личностных качеств, которые предъявляются к определенной управленческой деятельности, и оценка группой экспертов всех кандидатов на должность в соответствии с данными критериями. Как правило, данный метод дополняют собеседованием и иными методами отбора персонала.

Таким образом, существует большое разнообразие методов при приеме на работу в организацию. Применение методов, указанных выше, в комплексе связано с необходимостью того, что ни один из указанных выше методов по отдельности не дает исчерпывающей информации, в результате которой можно было бы принять верное решение о принятии на работу. Только восполняя результаты, которые получены посредством других методов, можно рассчитывать на то, что работники, которых отобрали, будут максимально соответствовать установленным критериям отбора и полностью устроят организацию.

Сотрудники кадровой службы должны на хорошем уровне владеть инструментами оценки специалистов, которые претендуют на ту или иную вакансию, так как верно выбранные и примененные методы подбора и отбора персонала в итоге скажутся на работе всей организации. До того, как будут выбраны какие-либо методы подбора и оценки персонала, сотруднику, работающему в отделе кадров, нужно будет определиться с понятием «лучший».

Для одной организации это тот, кто сможет показывать свои результаты с первого дня работы. Другой работодатель уделит больше внимания личностным ка-



чествам соискателя и его большей вероятности влиться в корпоративную культуру. Третья же компания сделает акцент на человеческие качества соискателя на вакантную должность, не придавая особого значения его опыту работы [4].

Универсальных правил в вопросе правильности подбора методики в процессе подбора и отбора персонала не существует. Поэтому основная ответственность в этом вопросе остается на сотрудниках кадровой службы и их совершенстве знаний и владений каждым методом при его выборе под соответствующий запрос от организации.

Таким образом, обобщив теоретические аспекты отбора персонала при приеме на работу в организацию, можно сделать следующие выводы.

Отбор кадров – это процесс изучения профессиональных и деловых качеств каждого претендента с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности; оценка кандидатов из привлеченного резерва на соответствие требованиям; выбор из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его специальности, квалификации, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.

Итоговая оценка кандидата является финалом обсуждений среди специалистов по оценке с подробным разбором показанных им знаний, способностей и навыков.

Высокий уровень глобальной конкуренции привел к модернизации методов деятельности предприятия, а именно к более эффективному использованию ресурсов, находящиеся в их распоряжении. Эффективность управления работниками предприятия – это составляющая эффективности управления предприятием. «Управление предприятием охватывает несколько функциональных сфер: производство, финансы, маркетинг, внешнеэкономическую деятельность, персонал, коммерческую деятельность, инновации, информацию. Каждая из этих функциональных сфер имеет свою специфику, показатели деятельности, по которым можно дать оценку их эффективности» [5].

По мнению Н.Л. Гавкалова, «эффективность управления работниками предприятия заключается в обеспечении интересов руководителей и подчиненных в процессе

достижения целей предприятия, а его оценку целесообразно осуществлять с использованием интегрального критерия, который отражает результаты деятельности работников (экономическая эффективность), особенности взаимодействия персонала в коллективе (социальная эффективность), процессы формирования и использования интеллектуального капитала (эффективность интеллектуализации труда), активизацию исследовательской и инновационно-инвестиционной деятельности (инновационно-инвестиционная эффективность), эффективность организационного управления (организационная эффективность)» [2].

В работах М. Армстронга эффективность управления работниками предприятия находит отражение в оценке работы отдела персонала с использованием финансовых индикаторов (максимизация доходов, минимизация расходов, повышение норм доходности), показателей труда по графику работы и сроков деятельности, уровней соответствия стандартам и качеству обслуживания, отзывов, поступающих от самих работников отдела персонала, внутренних и внешних клиентов и заказчиков. По мнению Г. Десслер, «эффективность работы работников предприятия базируется на оценке кадровых решений, принимаемых менеджерами, оценке эффективности работы кадровой службы организации, оценке персонала» [3]. При этом эффективность менеджмента персонала обосновывается как залог высоких результатов и успеха предприятия.

Анализ научных источников говорит о наличии различных подходов к трактовке эффективности управления и позволяет сделать вывод: эффективность управления является составляющей и многогранной категорией, отражает характерные черты экономических, социальных, технологических, психологических и других явлений. В количественном измерении эффективность управления определяется как отношение полезного результата (эффекта) к затратам на управление; качественная компонента этой комплексной дефиниции проявляется в соотношении результата (эффекта) к намеченным целям в качестве управления, которое нацелено на более высокую результативность деятельности организации, реализацию ее целей и стратегий, достижения определенных результатов.

Исходя из этого, можно дать следующее определение термину «эффективность управления работниками предприятия». В частности, под этим термином следует понимать степень достижения руководством предприятия поставленных целей в функциональной сфере управления персоналом за соответствующий период времени. По нашему мнению, это позволит оценить попытки руководящим составом предприятия достичь как отдельных поставленных целей перед отдельными структурными подразделениями (подразделениями, ответственными за управление персоналом), так и корпоративных целей в целом. Стоит отметить современные требования к эффективности управления персоналом на предприятии: – эффективная система подбора, найма и расстановки кадров; – эффективная и справедливая система мотивации и оплаты труда рабочих по сравнению с категорией управленцев, конкурентоспособная относительно других предприятий; – вознаграждение базируется на результатах индивидуального труда и эффективности организации; – развитие, обучение и повышение квалификации кадров осуществляется в соответствии с результатами их труда, способностями, квалификацией, интересами и потребностями организации; – занятость связана с потребностями бизнеса, индивидуальным уровнем производительности, способностями и квалификацией; – индивидуальные проблемы решаются быстро, справедливо и эффективно.

Управление персоналом, как и любой другой процесс на предприятии, оказывает влияние на общие результаты деятельности данного предприятия.

Политика управления персоналом предприятия дает возможность связать многочисленные аспекты управления персоналом с целью оптимизации их влияния на персонал предприятия, в первую очередь на трудовую мотивацию работников и их образовательно-профессиональные характеристики. Эффективность управления персоналом предприятия представляет собой степень достижения руководством предприятия поставленных целей в функциональной сфере управления персоналом за соответствующий период времени.

**Примечания:**

1. Аязмова Л. Как построить систему отбора персонала / Л. Аязмова, В. Закирко // Кадровик. – 2008. – № 11. – С. 45–49.
2. Васильева М. Система управления персоналом в условиях внедрения инноваций // Управление персоналом. – 2017. – № 7. – С. 26.
3. Десслер Гари. Управление персоналом / Пер. с англ. – М.: Бином, 2013.
4. Одегов Ю.Г., Руденко Г.В. Управление персоналом: учебное пособие для ВУЗов. – М.: Юрайт, 2014. – С. 15.
5. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 352 с.

**УДК 35.08**

## **МОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**Хайтаев Б.Т.,**

*канд. экон. наук, доцент*

*кафедры менеджмента ФГБОУ ВО*

*«Чеченский государственный университет»*

**Махмудов З.И.,**

*магистрант 3 курса факультета*

*государственного управления ФГБОУ ВО*

*«Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** Формирование системы мотивации персонала является базовой составляющей системы государственного управления. В данной работе авторами исследована проблема управления государственными служащими посредством применения мотивационных инструментов для получения более эффективного результата и, соответственно, повышения эффективности государственного управления. Авторами приведена классификация мотивов и стремлений, определяющих поведение государственных служащих, и определен набор мотивационных методов и форм. А также внесены предложения по повышению эффективности системы мотивации государственных служащих.

**Ключевые слова:** государственный служащий, персонал, мотивация, функции мотивации, эффективная система мотивации.

## **MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS AS A TOOL FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF PUBLIC ADMINISTRATION**

**Khaitaev B.T.,**

*Ph.D., Associate Professor*

*of the department of management  
The Chechen State University*

**Makhmudov Z.I.,**

*3rd year undergraduate student  
of the faculty of public administration  
The Chechen State University*

**Abstract.** *The formation of a staff motivation system is a basic component of the public administration system. In this paper, the authors investigate the problem of managing public servants through the use of motivational tools to achieve a more effective result, and, consequently, increase the efficiency of public administration. The authors classify the motives and aspirations that determine the behavior of civil servants and define a set of motivational methods and forms. Proposals were also made to improve the efficiency of the system of motivation of civil servants.*

**Keywords:** *civil servant, personnel, motivation, motivation functions, effective motivation system.*

В настоящее время социально-экономические условия современного мира претерпевают большие изменения. Перед органами государственной власти ставятся новые цели и задачи, по своему объему и сложности несопоставимые с задачами государства вековой давности. Для их достижения необходимо выработать пути разрешения сопутствующих проблем. Субъекты государственного управления вынуждены пересматривать привычные, традиционные методы управления, а также не стоит забывать о регулярном повышении эффективности своей работы.

Профессионально подготовленные государственные служащие, по сути, обеспечивают успех государственного управления в целом, своевременность и эффективность проводимых в государстве реформ. Современные социально-экономические и политические условия, в которых находится наша страна, диктующие необходимость регулярных преобразований, требуют качественных изменений и внутри государственного аппарата. Это значит, что актуальной является потребность совершенствования управленческих инструментов и технологий, используемых в работе государственной гражданской службы. Речь идет о важности решения вопросов, связанных с формированием и развитием кадрово-

го потенциала государственных служащих. Ведь его использование является одним из факторов, укрепляющих государственность нашей страны, обеспечивающих положительное решение стоящих перед государством задач и реализацию функций органов государственной власти.

В наше время остро встает вопрос об адаптации новых подходов к существующей системе мотивации государственных гражданских служащих. На эффективность их служебной деятельности может повлиять стимулирование извне, может помочь устранение или корректировка основных факторов демотивации.

Под мотивацией понимается и внутренняя потребность работника (мотив), и функция управления (воздействие на работника со стороны менеджера). С данного определения начинается двусмысленность термина «мотивация», перерастающая на практике в синоним понятия «стимулирование» [4].

Мотивация – это потребность работника добиваться успеха и избегать неудачи, которая вызывает активность индивида в определенных направлениях [1, с. 25].

Формирование системы мотивации персонала является базовой составляющей системы управления организации. Мотивация персонала важна, так как она определяет человеческую активность и детерминирует особенности поведения работника, ведет к активизации персонала.

Поведение работника определяется набором или комплексом отдельных мотивов, в котором они взаимодействуют и определяют поведение персонала фирмы, т.е. можно говорить о воздействии всего комплекса мотивов.

В законе Йеркса-Додсона говорится о том, что при излишнем увеличении уровня мотивации сотрудник расходует больше энергии на переживания, начинает нервничать и действовать слишком активно, при этом реального времени на дело становится значительно меньше и, как следствие, снижается результат. При недостаточном уровне мотивации персонал не понимает, для чего он выполняет данную работу, и результаты деятельности также снижаются. Исходя из этого ученые пришли к мысли, что существует оптимум мотивации, при котором работа сотрудников наиболее эффективна.

Мотивационная структура комплекс-

ной системы образуется состоянием и взаимодействием различных мотивов, характеризующих поведение персонала.

У каждого работника она индивидуальна и обуславливается множеством различных факторов. Например, внешними и внутренними: уровнем благосостояния, социальным статусом, квалификацией, должностью, ценностными ориентирами и т.д., т.е. нематериальными и материальными компонентами. Мотивационная структура фирмы в сфере государственного управления должна обладать определенной стабильностью, устойчивостью. Однако она может меняться, развиваться.

Проблема мотивации и мотивов поведения персонала – одна из ключевых и доминирующих в системе государственного управления.

Профессиональная мотивация выступает своего рода двигателем профессионального и личностного развития, так как лишь при условии ее достаточной сформированности возможно говорить об эффективном развитии профессиональной образованности и личностной культуры.

Эффективная деятельность персонала в рамках системы мотивации позволяет видеть результаты своей работы и оценивать степень удовлетворенности.

Эффективная система мотивации персонала является значимой частью системы управления персоналом организации.

Результат стимулирования труда персонала государственной службы зависит от ряда определенных факторов, а именно внутренних и внешних. При более близком рассмотрении их можно раскрыть следующим образом [2]:

1. Внутренние: потребность в самореализации, самоутверждении, реализации творческого потенциала, удовлетворении от выполненной работы.

2. Внешние факторы – прежде всего доходы от профессиональной деятельности, карьерный рост, профессиональный статус.

Внутренняя мотивация – совокупность личных мотивов и стремлений, которые порождены самим человеком. Применительно к работе: внутренне мотивированный работник получает удовольствие от самого выполнения поставленной перед ним задачи, от получения результата или от удовольствия от процесса решения [5].

Под внешней мотивацией подразуме-

ваются такие факторы, которые влияют на работника со стороны. Сюда входят премии и заработная плата, поощрение от руководства и желание избежать негативных стимулов.

Помимо рассмотренных видов мотивации существует микроэкономическая, трудовая и предпринимательская мотивация. Трудовая мотивация характеризуется желанием удовлетворения потребностей с помощью трудовой деятельности. Предпринимательская мотивация направлена на удовлетворение потребностей, достижение целей с помощью самостоятельной деятельности, которая сопряжена с высокими рисками и факторами внешней среды. Микроэкономическая мотивация является суммой трудовой и предпринимательской. Экономическая мотивация по сути является материальным стимулированием. Административная мотивация характеризуется отрицательными стимулами: приказами, штрафами, требованиями и т.д. Статусная мотивация связана с должностью, занимаемой сотрудниками.

Для менеджера и сотрудника по персоналу важно вовремя понять, какие мотивы перемещают сотрудника или заявителя на вакантное место в компании. Искренне преданный работник не будет воспринимать факт увеличения заработной платы – даже если это полностью оправданно – как стимул продолжать работать всё больше и эффективнее. Но ставить перед ним все более и более сложные задачи будет непростой задачей для работника.

Человек, ориентированный на внешнюю мотивацию (например, на увеличение дохода), напротив, будет работать тем больше и лучше, чем больше будет его зарплата.

Не секрет, что выбор определённой системы мотивации для работника не зависит исключительно от того, ориентирован он только на внутреннюю или на внешнюю мотивацию. Есть и другие факторы, такие как [3]:

- вовлеченность сотрудников в работу;
- наличие и отсутствие социальной составляющей в мотивации;
- должность работника (менеджеры – одна мотивация, а водители – другая).

Кроме того, построение системы мотивации заключается в ознакомлении, хотя бы кратко, с основными теориями мотивации.

Продуманная внешняя и внутренняя мотивация невозможна без тщательного изучения каждого сотрудника – сотрудника отдела кадров, непосредственного руководителя или директора по персоналу. Для исследования используется как наблюдение, так и анкетирование. Последнее позволит понять, подходит ли принцип «кнута и пряника» (внешняя мотивация) для стимулирования работника или достаточно ли поставить трудную задачу человеку с перспективой её успешного решения.

Государственная служба обладает двумя видами методов: как стандартной системой методов мотивации, так и особым набором мотивационных методов, которые позволяют затмить минусы работы на госслужбе. Наиболее распространенными стандартными формами мотивации являются те, которые выполняют следующие функции: ориентация работника на определенное поведение; семантический, отражающий смысл поведения работника; посредничество, вызванное результатом воздействия на поведение работника как внутренних, так и внешних мотиваторов, что отражается в мотиве; мобилизация, заключающаяся в том, что мотив «заставляет» работника «собираться», концентрироваться, чтобы выполнять важные для него действия; обоснованный, отражающий в мотивах поведения отношение работника к общепринятой и устоявшейся модели поведения, той или иной социальной норме [6]. Важно выделить несколько особенностей работы государственных гражданских служащих. Полагается, что вся их деятельность направлена на реализацию государственных и общенациональных интересов, следует четким правилам управления, должностные лица обладают полной ответственностью за последствия принимаемых и воплощаемых решений и строгих норм и правил дисциплины.

Очень важно отметить, что трудовой процесс в государственной службе обладает несколькими достаточно серьезными специфическими особенностями: основным направлением трудовой деятельности является реализации интересов общества, а также развитие и укрепление существующего государственного и общественного строя; все принимаемые решения, процесс их осуществления и последствия подразумевают очень серьезную степень ответственности для должностных лиц; в отли-

чие от коммерческих структур с преобладающе демократичным стилем управления, для госслужащих существует серьезная и достаточно строгая регламентация трудовой дисциплины; большой спектр управленческих задач, ставящихся перед госслужащими, обязывает обладать не только высоким интеллектуальным, но и творческим потенциалом. Однако при этом заработная плата в госструктурах в разы ниже по сравнению с коммерческими и, безусловно, даже социальные гарантии не обеспечивают компенсацию за сложность деятельности служащих.

Таким образом, внедрение комплексной системы мотивации, включающей в себя как материальные виды стимулирования в виде увеличения надбавок, так и нематериальные виды стимулирования, направлено на увеличение числа квалифицированного персонала, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение производительности труда и, как следствие, улучшение качества работ организации в целом.

Процесс внедрения системы мотивации в организацию является одним из самых сложных, так как данный этап может привести к абсолютно обратному результату – демотивации сотрудников. Основными проблемами, с которыми сталкиваются на этапе внедрения, являются:

- 1) неточность формулировок, как следствие – непонимание целей;
- 2) неправильная, недостаточно продуманная система;
- 3) неверный выбор ключевых показателей;
- 4) непроработанность процесса реализации системы;
- 5) ориентация на краткосрочный эффект, отсутствие долгосрочного развития;
- 6) плохая информационная база расчета показателей;
- 7) сложность с определением достижения целей (в какой момент выплачивать премии);
- 8) отсутствие учета отклонения показателей из-за внешних условий, которые не зависят от результата деятельности работника, и др.

Нет сомнений в том, что невозможно предотвратить все ошибки и проблемы, связанные с внедрением системы мотивации, однако можно значительно их сократить, в том числе и снизить риск демотивации персонала.

Для их значительного уменьшения, предотвращения некоторых проблем необходимо поэтапное выполнение следующих шагов: тщательная разработка системы мотивации в целом; создание иерархической структуры системы мотивации; система мотивации для отдельных бизнес-процессов; план внедрения и контроля; оценка результатов и мониторинг; внесение изменений и коррективов в систему мотивации.

Несмотря на отставание России в области мотивации персонала в нашей стране может быть вполне успешно реализована французская модель мотивации, что повысит эффективность труда. В данной модели применяется балльный метод оценки эффективности труда работника по 6 показателям: производительность, качество, профессиональные знания, этика производства, инициативность, соблюдение норм и техники безопасности. По итогу набранных баллов весь коллектив делится на 5 категорий и уже в соответствии с ними распределяются надбавки, премии и т.д.

Один из лучших примеров использования систем мотивации в России, на наш взгляд, – это некоммерческие организации. Возможно, тот фактор, что прибыль не является основной деятельностью данных организаций, помогает им тщательнее подходить к разработке систем и повышать эффективность труда.

В разработку системы мотивации в целом входят такие аспекты, как разработка основных принципов мотивации, выбор показателей системы, формирование схемы соотношения постоянной и премиальной частей оплаты, различных бонусов и вариантов поощрений. В следующие этапы системы мотивации включены регламенты и документы о системе мотивации, порядке внесения изменений и контроле. План внедрения должен учитывать сроки, в соответствии с которыми будет происходить процесс, соотношение групповых и индивидуальных поощрений, гибкость системы и другие аспекты. При оценке результатов и мониторинге организация делает выводы об изменениях в производительности и эффективности труда, о том, насколько точно выбранные показатели дают представление о результатах деятельности сотрудников, учитываются ли внешние факторы. Особенно важным элементом данного этапа является обратная связь, с помощью которой

вносятся изменения и коррективы в систему мотивации.

Хорошо продуманная и реализованная система социальной мотивации персонала повышает производительность сотрудников, увеличивает самостоятельную мотивацию индивидуумов.

Важно помнить, что при разработке эффективной системы материального стимулирования персонала необходимо использовать не только различные инструменты, напрямую связанные с материальной мотивацией сотрудников, но и весь спектр нематериальных стимулов. При использовании такого комплексного подхода заметно возрастет результативность процесса стимулирования, появятся возможности для детального изучения мотивирующих факторов в рамках дальнейшего повышения эффективности системы мотивации государственных служащих.

#### **Примечания:**

1. Гавриш Е.С. Мотивация как элемент системы управления персоналом предприятия // Россия в меняющемся мире: социально-экономические, политические и гуманитарные ориентиры. Взгляд молодых: сборник: статьи и тезисы докладов XX Международной молодежной научной конференции. – 2015. – С. 23–25.
2. Клипецкая С.О., Лымарева О.А., Жукова Н.Е. Развитие мотивации труда в системе государственной службы // Экономика устойчивого развития. – 2018. – С. 261–266.
3. Ковалева М.А. Проблемы мотивации и стимулирования в профессиональной деятельности государственных служащих. – М.: РАГС, 2005. – С. 65–70.
4. Круглов С.В. Совершенствование факторов мотивации трудовой деятельности работников // Новые тенденции и закономерности социально-экономического развития России: сб. науч. тр. Ч. 1. – Саратов: Саратовский ГАУ, 2006.
5. Масальская В.С. Повышение мотивации труда государственных гражданских служащих // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2013. – № 6. – С. 82–86.
6. Юркова А.С. Мотивация и мотивирование: различие в понятиях // Актуальные вопросы развития современных обществ. – 2016. – С. 373–375.
7. Ялмаев Р.А. Аутсорсинг в органах государственной власти: специфика содержания и направления развития // Вестник Чеченского государственного университета. – 2015. – № 4. – С. 51–54.

**УДК 331 (075.8)**

### **ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

**Хайтаев Б.Т.,**

*канд. экон. наук, доцент*

*кафедры менеджмента ФГБОУ ВО*

*«Чеченский государственный университет»*

**Махмудов З.И.,**  
магистрант 3 курса факультета  
государственного управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** На сегодняшний день прибыльность организаций зависит от эффективности деятельности персонала. Работа с персоналом в нынешних условиях требует более тщательного подхода от руководителей. В данной статье авторами проанализирован методический инструментарий, включающий определенные административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом в системе государственной службы. По каждому методу определены способы воздействия, а также положительные и отрицательные стороны применения данных методов. Применение методов управления персоналом в системе государственной службы авторами рассмотрено на примере Министерстве труда, занятости и социального развития Чеченской Республики. В работе сделаны выводы по применению методов управления персоналом в Министерстве и внесены предложения.

**Ключевые слова:** управление персоналом, государственная служба, методы управления персоналом.

#### BASIC METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE PUBLIC SERVICE SYSTEM

**Khaitaev B.T.,**  
Ph.D., Associate Professor  
of the department of management  
The Chechen State University  
**Makhmudov Z.I.,**  
3rd year undergraduate student  
of the faculty of public administration  
The Chechen State University

**Abstract.** Today, the profitability of organizations depends on the efficiency of the personnel. Working with personnel, in the current environment, requires a more thorough approach from managers. In this article, the authors analyzed the methodological tools, including certain administrative, economic and socio-psychological methods of personnel management in the civil service. For each method, methods of exposure are determined, as well as the positive and negative aspects of

using these methods. The authors considered the use of personnel management methods in the civil service system using the example of the Ministry of Labor, Employment and Social Development of the Chechen Republic. The paper draws conclusions on the application of personnel management methods in the Ministry and makes proposals.

**Keywords:** personnel management, civil service, personnel management methods.

С появлением и развитием в Российской Федерации различных социально-правовых институтов государственной и муниципальной службы начало набирать темпы развитие теории и практики управления персоналом в системе государственного и муниципального управления.

На сегодняшний день, в период развития российского общества, на государственной службе возникает острая необходимость в высококвалифицированных, компетентных, нравственных и профессиональных кадрах. Это вызвано тем, что система управления персоналом в различных органах власти представляет картину, отличную от идеальной, в силу того, что она осуществляется непосредственно методом проб и ошибок, что приводит к снижению уровня профессиональности и переходу лучших кадров в другие сферы деятельности. В конечном счете это сказывается на эффективности и уровне качества государственной службы.

Создание эффективной системы управления персоналом в органах власти – весьма сложная теоретическая и практическая задача, главной целью решения которой является достижение более нового, высокого качества государственного управления.

Эффективность работы государственных органов также всецело зависит от таких качеств, как хорошо организованная и приработанная служебная деятельность кадровых служб, занимающихся подбором, постановкой и повышением квалификации сотрудников, соответствуют ли служащие требованиям квалификации и организации труда в соответствии с действующим законодательством.

Разрешение имеющихся проблем в системе управления персоналом государственной службы, в свою очередь, позволит повысить эффективность кадровой службы соответствующего органа, а также обеспечит органы высококвалифицирован-

ными и профессиональными специалистами, которые будут способны работать в системе государственной службы, повышая эффективность деятельности соответствующих органов.

В системе государственной службы предусмотрен определенный инструментарий, предназначенный для руководителей и специалистов структурного подразделения государственного органа, которые должны руководствоваться им по вопросам государственной службы и при управлении

персоналом.

Данный методический инструментарий включает определенные методы, под которыми подразумеваются средства и способы, направленные для достижения какой-либо цели, с одной стороны, и действия, направленные на решение стоящих перед государственным органом задач, – с другой.

Существует классификация различных методов управления персоналом в системе государственной службы, которая представлена на рисунке 1.

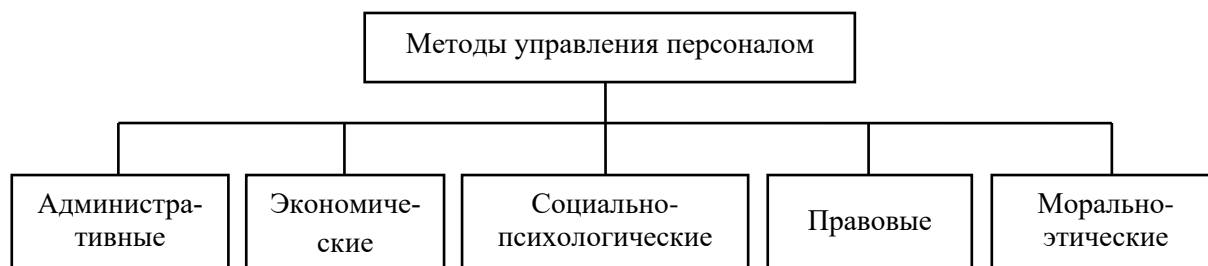


Рис. 1. Методы управления персоналом

Все эти методы можно применять как в отношении всей организации в целом, так и в отношении отдельного государственного служащего. Поэтому часто под методами понимаются способы воздействия как на коллектив в целом, так и на отдельного человека [3].

Существуют множество различных методов управления персоналом, что усложняет задачу при выборе того или иного метода, который будет наиболее эффективным в процессе принятия управленческих решений.

Для того чтобы разобраться в методах и выявить их позитивные и негативные стороны, рассмотрим административный, экономический и социально-психологический методы управления по отдельности.

Административные методы – это средства и способы воздействия на деятельность организаций, учреждений, коллективов и должностных лиц со стороны государственного органа, который устанавливает их обязанности с помощью приказов и распоряжений, т.е. при использовании административных методов субъект управления предписывает объекту управления, что и как ему делать. Данная мера принуждения при неосторожности может значительно ущемить интересы сотрудников.

Административные методы вырабатывают у государственных служащих пунктуальность и дисциплину, а также высокий

уровень организованности. Важной характеристикой прежде всего является необходимость дисциплины труда и обязательность исполнения регламентирующих и административных актов [3].

Другими немаловажными характеристиками административных методов является то, что они: основаны на авторитете и силе государственной власти; имеют в содержании меры разрешения, запрета, принуждения; реализуются посредством издания различных нормативно-правовых актов.

Административные методы включают различные способы воздействия, а именно:

1. Организационное воздействие – процесс подготовки и утверждения нормативных и внутриорганизационных документов (устав организации, коллективный договор, штатное расписание, должностные инструкции, организационная структура управления, положения о подразделениях).

Различают:

- регламентирование (законодательные акты, устанавливающие определенные условия для деятельности организаций, и созданные на их основе документы (устав организации));

- организационное стимулирование (изменение должности, наложение дополнительных полномочий);

- инструктирование (написание и применение инструкции, методических ука-



заний, реализация организаторского инструмента);

– организационное нормирование (использование нормативов, таких как номенклатурно-квалификационные, организационно-структурные, оперативно-календарные, административно-организационные) [1].

2. Распорядительное воздействие – процесс достижения целей управления при соблюдении способов управления, которые основаны на параметрах административного регулирования (целевое планирование, инструкции, приказы, указания и т.д.). Среди которого различают:

– приказы (распоряжения руководителей в устной либо письменной форме, которые направлены на разрешение определенных задач и включают указания, когда, кому, что выполнить);

– распоряжения (управленческие задания, которые направлены на разрешение частных вопросов);

– директива (достижение целей эффективного совершенствования управленческого объекта, установление единой цели организации, взаимосвязанной с ее политикой);

– указание (регулярное распорядительное влияние руководителя по объяснению определенных задач).

3. Материальная ответственность и взыскания – предполагают ответственность сотрудников за причиненный ущерб предприятию в материальной форме, которое состоит в трудовых отношениях с ними (порча имущества, потеря документов и т.д.). Материальную ответственность различают ограниченную либо полную, индивидуальную либо групповую (возмещение ущерба, удержания из заработной платы).

4. Дисциплинарная ответственность и взыскания – предполагает ответственность сотрудников, если нарушается трудовое законодательство, под которым понимается неисполнение либо недолжное исполнение сотрудниками трудовых обязательств и несоблюдение ими правовых норм, неправомерные действия либо бездействия со стороны сотрудников (замечание, выговор, понижение в должности, увольнение).

5. Административная ответственность и взыскания – ответственность сотрудников в случаях административных и правовых нарушений. Административными взысканиями выступают штрафы, административ-

ный арест, исправительные работы и т.д.

Административные методы, как и все другие инструменты воздействия, в своем содержании имеют положительные и отрицательные последствия. Сравнение этих последствий приведено в таблице 1.

Таким образом, все эти методы являются мощным инструментом при необходимости подчинения коллектива для достижения поставленных целей. Идеальное условие проявления их эффективности – это высокая регламентация управления и трудовой дисциплины, т.е. вышеставленные задачи реализуются непременно нижними уровнями управления.

Таблица 1

**Положительные и отрицательные стороны административных методов**

Положительные стороны	Отрицательные стороны
1. Наличие высокого уровня регламентации (проработанный устав, к которому имеется свободный доступ служащих, соблюдение правил трудового распорядка, должностных инструкций и т.д.).	1. Отрицательное воздействие на организацию (применение типичного устава с определенными недостатками, использование устаревших правил и норм, а также неэффективная организационная структура).
2. Эффективное использование распорядительных воздействий (качественные устные указания, развитая система контроля).	2. Неэффективное использование распорядительных воздействий (указания противоречат друг другу, слабая система контроля и эффективности деятельности).
3. Система баланса между поощрением и наказанием, что приводит к сокращению текучести кадров, и анализ перед увольнением сотрудников.	3. Дисбаланс между наказанием и поощрением, характеризующийся высокой текучестью кадров; отсутствие правил наказания и поощрения, отсутствие анализа причин увольнения.

Административные методы управления персоналом в системе государственной службы можно рассмотреть на примере Чеченской Республики, которая на современном этапе развития все больше занимается реализацией мероприятий административной реформы, нацеленной на поиск эффективных решений.

Так, к примеру, в Министерстве труда, занятости и социального развития Чеченской Республики наблюдается ориентация на цели и миссию, на правила и процедуры, которые, в свою очередь, упорядочивают полномочия органов исполнительной власти, разрабатывают административные регламенты, регулируют процедуры оказания услуг, занимаются противодействием коррупции [5].

Применение административных методов в Министерстве труда, занятости и социального развития ЧР способствует реальной охране прав и свобод человека и гражданина, преодолению административных барьеров и истреблению коррупции.

Административная работа в Министерстве характеризуется принятием новых решений, пересмотром старых, при необходимости внесением изменений и дополнений.

Эффективность реализации административных мероприятий обеспечивают Административные регламенты, разработанные Министерством труда, занятости и социального развития ЧР.

Исходя из вышеперечисленного, а также на основе проведенного анализа деятельности Министерства труда, занятости и социального развития ЧР можно сказать, что административные методы управления персоналом в системе государственной службы занимают важное и действенное место в силу того, что благодаря именно разрабатываемым нормам и нормативам происходит эффективное функционирование как государственных органов, так и их структурных подразделений. Например, функционирование Министерства регулирует Положение о Министерстве, определяющее особенности его создания и функционирования, Положения структурных подразделений определяют их место в системе управления, а должностные инструкции на каждого сотрудника непосредственно регламентируют их права и обязанности, ответственность.

Следовательно, все эти нормы и процедуры позволяют контролировать процесс управления, а также регулировать отношения между руководителями и подчиненными.

Следующие в классификации – это экономические методы. Они направлены, прежде всего, на повышение эффективной работы сотрудников государственного ап-

парата, которое достигается за счет стимулирования и мотивирования деятельности сотрудников. Т.е. для эффективной работы необходима материальная заинтересованность, для достижения которой необходимо применять такие способы и приемы, как повышение заработной платы сотрудникам, выплата определенных премий тем, кто добросовестно выполняет свой профессиональный и служебный долг [2].

Незаинтересованность и неудовлетворенность государственных служащих приводит к тому, что более талантливые и конкурентоспособные уходят в другие сферы деятельности либо, занимая свои должности, используют властные и распорядительные полномочия в собственных целях.

Поэтому в системе государственной службы необходимо применять определенные стимулирующие способы воздействия, в том числе и предоставление разнообразных льгот и преимуществ, в зависимости от специфики выполняемых ими служебных функций.

Как показывает практика, материальная заинтересованность государственных служащих приводит к осуществлению ими положительной деятельности, что свидетельствует о наличии экономических методов в работе с персоналом на государственном уровне.

Однако предоставление дополнительных выплат, премий и надбавок к заработной плате приводит к изменению расходной части государственного бюджета, и не всегда такое стимулирование возможно.

Поэтому экономические методы, как и другие, имеют положительные и отрицательные стороны, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Положительные и отрицательные стороны экономических методов управления персоналом**

1. Разработка единого плана экономического развития, базирующегося на долгосрочных целях. Четкое определение конечных результатов	1. Результаты не определены или размыты и могут меняться в зависимости от времени и по уровням управления
2. Рост заработной платы	2. «Замораживание» заработной платы

3. Развитие системы премий	3. Ликвидация системы премий
4. Поощрение роста материальных потребностей	4. Игнорирование роста материальных потребностей

Среди методов экономического воздействия на персонал в Министерстве труда, занятости и социального развития Чеченской Республики особое и главное место занимает стимулирование деятельности.

Как известно, оплата труда осуществляется в виде денежного содержания, включающего месячный оклад служащего, ежемесячные надбавки за выслугу лет, надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, премии и иные единовременные выплаты при предоставлении отпусков и т.д.

Таким образом, служащим в Министерстве труда, занятости и социального развития Чеченской Республики выплачиваются:

- 1) должностной оклад;
- 2) оклад за классные чины;
- 3) ежемесячные надбавки в зависимости от занимаемых должностей по группам;
- 4) ежемесячные надбавки к окладу за выслугу лет (размер этих надбавок приведен в таблице 3);
- 5) единовременные выплаты при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков и др. [7].

Таблица 3

Стаж на государственной службе	Надбавки в процентах
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 и до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Помимо всех вышеперечисленных выплат и надбавок в Министерстве труда, занятости и социального развития Чеченской Республики действуют премии.

Система премирования – выплата премий государственным гражданским служащим вместе с заработной платой, является важнейшим экономическим методом управления, служит мотивационным механизмом для гражданских служащих в Министерстве труда.

Премии устанавливаются, в соответствии с приказом Министерства труда, за-

нятости и социального развития Чеченской Республики, по решению руководителя с учетом Положения о премировании за профессионализм, компетентность, своевременное и качественное выполнение поручений руководства, исполнение должностных обязанностей.

Однако гражданские служащие Министерства могут лишаться премии полностью либо частично за невыполнение заданий, нарушение трудовой дисциплины и нарушения правил безопасности, а также имеющие дисциплинарные взыскания на срок его действия.

Все эти вопросы регулируются в соответствии с Положением о премировании, а также Положением об оплате труда лиц, замещающих государственные должности Чеченской Республики, и государственных гражданских служащих Чеченской Республики, утвержденных Указом Главы Чеченской Республики от 20 декабря 2007 г. № 481.

За добросовестный труд и образцовое выполнение трудовых обязанностей, а также за достижение в работе применяются такие методы воздействия, как поощрение работников Министерства труда, занятости и социального развития Чеченской Республики почетными грамотами и благодарственными письмами.

Так, например, в конце 2019 года в отделе труда и социального развития по Ленинскому району в торжественной обстановке были награждены сотрудники (таблица 4).

Таблица 4

**Награждение работников Отдела труда и социального развития по Ленинскому району [6]<sup>1</sup>**

Награды	Кол-во человек
1. Почетная грамота Мэрии г. Грозного	5
2. Благодарственное письмо Мэрии г. Грозного	5
3. Почетная грамота Министерства труда, занятости и социального развития ЧР	7
4. Благодарственное письмо Министерства труда, занятости и социального развития ЧР	4

<sup>1</sup> Положение об отделе программ занятости и рынка труда ГБУ ЦЗН Ленинского района

Кроме того, к экономическим методам управления персоналом относятся льготы, предоставляемые сотрудникам данного органа (оплата проезда, отдыха, предоставление медицинского и иного страхования и др.).

Таким образом, экономические методы управления персоналом являются важнейшим инструментом, который побуждает сотрудников и мотивирует их к более эффективному выполнению поставленных задач, однако зачастую данные методы могут игнорироваться руководителями органов по различным причинам и основаниям, что способствует появлению необъяснимых проблем.

Как известно, для руководителей в управлении персоналом важную роль играют также социально-психологические методы. Поскольку они являются инструментом регулирования деятельности сотрудников за счет неформальных факторов, обеспечения положительной атмосферы и учета их интересов и нужд. Под ними понимают:

Социально-психологические методы – совокупность средств, приемов, способов, определяющихся социологией, психологией личности, труда и различными иными науками. Эти методы направлены на разрешение таких задач, как:

- подбор и распределение кадров;
- рациональное формирование коллектива;
- координация межличностных отношений;
- увеличение эффективности мотивации рабочей деятельности;
- увеличение эффекта воспитательной работы;
- усиление дисциплины.

Различают следующие формы социально-психологических методов [4]:

2. Кадровый менеджмент – процесс обобщения, осуществления определенной совокупности вопросов адаптации человека во внешней среде, т.е. определенное представление о позиции людей в организации. В свою очередь, кадровый менеджмент подразделяется на такие способы, как:

- опрос (способ получения данных при помощи четких определенных вопросов, где следует давать ответы «да» либо «нет»);
- анкетирование (способ накопления нужной информации при помощи массово-

го заполнения людьми специально составленных анкет);

- тестирование (способ получения данных путем заполнения тестов, в которых вопросы четко определены, имеет место выбор лишь одного из ответного варианта);

- беседа (способ получения данных со слов респондента (опрашиваемого), однако есть такой недостаток, как неточная информация);

- интервью (способ получения данных со слов респондента, где каждый вопрос – ответ фиксируется).

2. Социологическое воздействие – возможность определения поведения человека в необходимом коллективу направлении, на основе отличительных черт поведения и характера человека. Оно делится на такие способы, как:

- общение (способ взаимодействия сотрудников при помощи непринужденного обмена данными);

- мораль (форма общественного сознания, способствующая регулированию человеческих действий);

- партнерство (способ налаживания различных форм отношений, на котором основывается человеческое общение);

- соревнование (форма отношений, базирующаяся на желании человека добиться успеха, достижений, лидерования);

- переговоры (форма общения, где два либо более членов, обладающие разными задачами либо целями, стремятся увязать интересы в заранее обдуманном плане разговора);

- конфликт (способ противоборства различных сторон, характеризующийся отличием позиций, интересов).

3. Психологическое воздействие – адресовано отдельной личности сотрудника, важной особенностью которого является учет внутреннего мира, личности и интеллекта человека. Данное воздействие направляет работу сотрудников в необходимое русло в совместной деятельности коллектива. Оно делится на такие способы, как:

- внушение (целенаправленное психологическое влияние руководителя на личность рабочего путем использования способов появления заинтересованности в труде);

- запрещение (тормозящее влияние на рабочего, характеризующееся ограничением нежелательного поведения);
- командование (указание, требующее четкого, быстрого выполнения поручения);
- совет (психологический способ сочетания просьбы и убеждения);
- убеждение (аргументированное, логическое влияние на психику рабочего для реализации установленных целей, исключения коллективных конфликтов);
- осуждение (психологическое воздействие, которое направлено на сотрудника, где результаты его деятельности нежелательны);
- просьба (форма неформального общения, где указ руководителя усваивается положительно, показывая уважение к нему);
- вовлечение (психологический способ внедрения сотрудников в трудовую деятельность);
- подражание (способ влияния на определенного рабочего при помощи поведенческого образца руководителя либо лидера, который является примером для каждого);
- побуждение (позитивная форма морального влияния на рабочего, что увеличивает значимость рабочего, показывает его преимущественные качества, его квалифицированность, мотивирует на эффективное исполнение работы);
- похвала (положительный психологический способ влияния на рабочего).

Так, к примеру, такие методы используются в Министерстве труда, занятости и социального развития ЧР, а в частности несколько методов, в процессе проведения конкурса при приеме на работу. В первый же день с сотрудником проводятся беседы, выдаются необходимые указания, а также советы.

Однако не всегда социально-психологические методы используются эффективно. Они имеют положительные и отрицательные стороны, которые непосредственно сказываются в процессе управления персоналом.

Социально-психологические методы занимают важное место в управлении, помогают найти место отдельного рабочего и лидера в организации, обеспечивая их взаимную помощь и понимание.

Изучив механизм управления персоналом в Министерстве труда, занятости и со-

циального развития Чеченской Республики, нужно отметить, что существует необходимость совершенствования механизма управления персоналом, в особенности на местах в подведомственных организациях.

В ходе анализа были выявлены следующие проблемы:

- 1) слаборазвитая система стимулирования, которая характеризуется неэффективным использованием экономических методов работы с персоналом;
- 2) слаборазвитая система мотивации, т.е. использование не только экономических стимулов, но и применение социально-психологических методов;
- 3) неэффективная организация контроля деятельности сотрудников, выраженная слабой дисциплинарной ответственностью за нарушения или невыполнение;
- 4) низкий уровень обучения, подготовки и переподготовки персонала;
- 5) неразвитая организация планирования потребности персонала, разработка методики отбора претендентов на вакантные должности;
- 6) старение персонала: сотрудники со стажем работы превышают число молодых специалистов.

Каждое из предложенных направлений предполагает разработку определенного комплекса мероприятий, эффективного механизма управления персоналом и эффективных методов управления.

Совершенствование механизма и методов управления персоналом, прежде всего, необходимо начать с решения проблемы мотивации и стимулирования труда, из-за неэффективности которой специалисты могут уйти в другие сферы деятельности. А также важно использование не только экономических стимулов, но и нематериальных, которые проявляются, в свою очередь, как в поощрении сотрудников похвалой, грамотой либо благодарственным письмом, так и в использовании моральных средств стимулирования, к которым можно отнести создание благоприятного психологического климата в коллективе, признание и одобрение результатов работы, профессиональный рост.

### *Примечания:*

1. Архипова Н.И. Управление персоналом. Введение в профессию: учеб. пособие / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова,

Н.И. Архипова / Рос. гос. гуманитар. ун-т. – 2-е изд. (эл.). – М.: РГГУ, 2019. – 132 с.

2. Бахрах Д.Н., Россинский Б.В., Стариков Ю.Н. Административное право. 3-е изд. – М.: Норма, 2017. – 816 с.

3. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. – Н. Новгород: НИМБ, 2014. – 720 с.

4. Мамон Н.В. Управление персоналом в исполнительных органах власти: учебное пособие. – Кострома: КГУ, 2017. – 27 с.

5. Официальный сайт Министерства труда, занятости и социального развития Чеченской Республики. – URL: <http://mtchr.ru/>.

6. Положение об отделе программ занятости и рынка труда ГБУ ЦЗН Ленинского района.

7. Указ Главы ЧР от 20 декабря 2007 г. № 481 «Об оплате труда лиц, замещающих государственные должности ЧР, государственных гражданских служащих ЧР».

8. Ялмаев Р.А., Насуханов Д.Н. Принципы федерализма в условиях российской государственности // ФГУ Science. – 2018. – № 2 (12). – С. 232–236.

УДК 339.138

## МАРКЕТИНГОВАЯ СРЕДА. МАРКЕТИНГ И ЕГО ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ

*Эльбиева Л.Р.,*

*ассистент кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»*

*Гайсултанова М.В.,*

*студентка 2 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** Маркетинг – это организация производства и реализация продукции на основе исследования рыночного спроса на товары и услуги.

В настоящее время теоретики и практики бизнеса все больше внимания уделяют исследованиям и организации маркетинговой деятельности. Чтобы понять, что такое маркетинговая деятельность, сначала обратимся к общей интерпретации понятия «маркетинг». В общем смысле маркетинг используется для понимания определенного вида человеческой деятельности, и его внимание сосредоточено на удовлетворении потребностей и нужд на основе обмена. Этот метод определения маркетинга считается классическим методом, но в современном мире все больше и больше людей объединяют его со специальными бизнес-концепциями для обеспечения согласованности между их спросом и предложением. Данная статья посвящена исследованию маркетинга предприятий.

**Ключевые слова:** маркетинг, марке-

*тинговая среда, маркетинговое исследование, предприятия.*

## MARKETING ENVIRONMENT. MARKETING AND ITS MAIN FUNCTIONS

*Elbieva L.R.,*

*Assistant of the department of state and municipal administration The Chechen State University*

*Gaysultanova M.V.,*

*1st year student of the faculty of public administration The Chechen State University*

**Abstract.** Marketing is the organization of production and sale of products based on the study of market demand for goods and services.

Currently, business theorists and practitioners are paying more and more attention to research and the organization of marketing activities. To understand what marketing is, let's first turn to the general interpretation of the concept of "marketing". In a general sense, marketing is used to understand a certain type of human activity, and its focus is on meeting needs and wants through exchange. This method of defining marketing is considered a classic method, but in the modern world, more and more people are integrating it with specific business concepts to ensure consistency between their supply and demand. This article is devoted to the study of enterprise marketing.

**Keywords:** marketing, marketing environment, marketing research, enterprises.

Маркетинг (market, перевод с английского языка) – это концепция рынка, используемая для управления корпоративными поставками и научно-технической деятельностью.

В самом общем смысле маркетинг – это способность предоставлять котировки, когда существует вероятность того, что их примут на рынке. Будь то бренд корма для кошек или манифест участника, маркетинг отличается от других деловых событий тем, что он учитывает точку зрения потребителя и выполняет его желания. Когда речь идет о потребителях, в основном имеют в виду конечного клиента. Любой продукт должен пройти нелегкий путь,

прежде чем дойти до последнего потребителя, в первую очередь удовлетворять потребности промежуточных клиентов. Миссионеры занимаются пропагандой религиозных верований и институтов. Даже полиция занимается продажами. Там нет дискуссии о том, каким видом деятельности они занимаются, – маркетинг является самым простым способом достижения цели.

Ф. Котлер дает свое определение понятию маркетинг. По его мнению, маркетинг – это вид человеческой инициативности, в основе которой лежит удовлетворение потребностей путем обмена товарами и услугами [1].

Маркетинг – это социальный и управленческий процесс, предназначенный для удовлетворения потребностей отдельных лиц и групп путем предоставления товаров и обмена ими. Ключевыми понятиями этого определения являются требования, потребности, продукты, затраты и удовлетворение, обмена, сделки и отношения.

Г-н Барретт предложил понимать маркетинг как процесс, «его главная задача – выбрать менеджмент». Британская школа определяет маркетинг как «процесс управления, предназначенный для выявления, прогнозирования и удовлетворения потребностей и прибыли потребителей».

Некоторые определения маркетинга имеют узкое направление: наша единственная задача – помочь клиентам. Однако защитники прав потребителей считают, что маркетологи заботятся только об их интересах. Это противоречие во взглядах может объяснить основной вклад маркетинга в деловое мышление: снаружи внутрь. Исторически в бизнесе, как и в любой сфере человеческой деятельности, в первую очередь необходимо учитывать личные потребности.

С другой стороны, маркетологи переходят от конечных пользователей к реализации своих интересов. Основным логическим положением является устав компании. Один из выдающихся экономистов Питер Друкер занимался изучением маркетинговой среды и определял основную цель маркетинга [2]. Основная цель, по его исследованиям, заключалась в стремлении сделать работу по продажам лишней, его цель – принять и понять потребителей, чтобы тот или иной товар или та или иная услуга со-

ответствовали клиентам и оборачивались самостоятельно.

Задачи маркетинга:

- формирование и стимулирование спроса;
- обеспечение эффективности управленческих решений;
- расширение продаж, доли рынка и прибыли.

Основными функциями маркетинга являются;

- функция анализа;
- функция производства;
- функция продаж;
- функция управления, коммуникаций и контроля.

Изучения рынка, исследование продукта, определение подхода к каждому потребителю, анализ внутренней и внешней среды предприятия – всё это является подфункциями функции анализа. Функция производства включает в себя: организацию производства новых продуктов и технологий, организацию производства материалов и технической поддержки, а также качество и конкурентоспособность готовой продукции. Функция управления связана с созданием, связью и контролем структуры управления организацией. Функция продаж – это организация систем продаж и дистрибуции, формирование спроса и рекламных акций, а также организация услуг.

Концепция маркетинга включает в себя 4 ступени – продукт, продажная цена, продвижение, позиция [3].

Продукт. Для того чтобы успешно продвинуть свой бизнес, предприниматель должен определить, какой продукт необходим потенциальному потребителю. Именно поэтому и проводят исследования рынка.

Продажная цена. Предпринимателям необходима именно та цена, которая будет покрывать все затраты, ну и, конечно, самое главное в бизнесе – приносить прибыль. В затраты включаются как постоянные, так и переменные издержки. Предприятия должны стремиться ставить цены, которые будут ниже, чем у конкурентов, при максимально эффективном использовании ресурсов и техники. Если у конкурентов цены будут ниже, то можно сделать вывод, что либо они работают более эффективно, либо обладают информацией, позволяющей им производить и продавать с меньшими затратами.

Продвижение. Эта ступень является

ключевой частью маркетинга. Если потребители ничего не будут знать о товаре, то, естественно, они не будут его покупать, т.е. продвижение представляет собой связующее звено между предприятием и потребителем. В основном продвижение товара осуществляется через рекламную деятельность. С помощью рекламы предприниматели рассказывают, какая продукция имеется или какая услуга оказывается. Некоторые критики утверждают, что деньги, потраченные на рекламу, – выброшенные деньги. Но специалисты по рекламе не разделяют их мнение, подчеркивая, что благодаря рыночным исследованиям предприниматели определяют, чего же хочет покупатель.

**Позиция.** Чтобы продукт был полезным, необходимо его предоставить покупателям в нужное время в нужном месте. Неправильно выбранное место для продажи своего товара часто является причиной краха предпринимательства или банкротства предприятий. Все эти четыре принципа составляют основу маркетинга.

Главный принцип маркетинга – «не пытайтесь продавать что-то, что было успешно выпущено, но производите то, что обязательно будет куплено». Опыт отечественных и зарубежных производителей и компаний доказал важность необходимости уделять внимание потребностям клиентов.

Например, на нашем рынке мы предоставляем услуги производителям кожи и изделий из кожи Procter&Gamble, Sinar и Турции. Основным принципом маркетинга является определение конечного результата производства в соответствии с фактическими потребностями и пожеланиями потребителей.

Требования к реализации этого принципа:

- изучение динамики спроса и предложения на рынке;
- адаптация производства к рыночному спросу;
- влияние на рынок и потребительский спрос с помощью ряда специальных средств;

- разделение рынка на определенные группы потребителей;

- формулирование будущих маркетинговых стратегий.

Основные принципы использования маркетинга связаны с целями и комплексностью.

**Целевое позиционирование** – это выбор продуктов, рынков, потребительских сегментов и маркетинговых стратегий. Комплексность означает систематическое использование маркетинговой деятельности. Использование различных компонентов маркетинга не позволяет достичь желаемых результатов. Например, отечественные компании используют только маркетинговые инструменты в области маркетинга.

Социальный маркетинг также имеет конкретные цели. Его основная цель состоит в том, чтобы побудить общественность действовать одновременно, изменить сложившееся поведение и привычки и помочь улучшить качество жизни отдельных людей и общества в целом. Социальный маркетинг охватывает множество различных видов человеческой деятельности. К ним относятся религия, социальная и духовная сфера, политика и благотворительность. В целом их социальная значимость не уступает материальному производству и бизнесу.

Характерными чертами маркетинга в социальной сфере являются: проникновение рыночных отношений во все сферы человеческой жизни; внимание к долгосрочному благополучию отдельных потребителей и всего общества не только для удовлетворения краткосрочных потребностей клиентов, но и для их благополучия; укрепление роли некоммерческих ведомств в решении социальных проблем.

В отличие от традиционного маркетинга, социальный маркетинг фокусируется на высоких социальных ожиданиях и неопределенных социальных потребностях. Кроме того, социальный маркетинг является предметом общественного контроля. На рисунке 1 показаны основные принципы социального маркетинга в целом.





*Рис. 1. Базовые принципы социального маркетинга*

В социальной сфере основной целью маркетинга является разработка стратегий и тактик для достижения важных целей, стоящих перед обществом и его членами, а также перед коммерческими и некоммерческими организациями. Их решение найдет жизнеспособные варианты для создания новых рынков товаров и услуг социального значения. Как характеристика маркетинга социальных технологий в социальной сфере, маркетинг является формой социальных технологий. В этом смысле, учитывая уникальность операционной среды компании, маркетинг является способом адаптации к классическим принципам маркетинга. Маркетинг как социальная технология обычно фокусируется не только на продвижении товаров и услуг, но и на продвижении важных социальных инициатив. Эти инициативы могут быть выражены в форме различных процедур, которые представляют собой серию действий, выражающих конкретные идеи для решения социально полезных и социально значимых проблем.

Главной особенностью маркетинга как технологии социального управления является его косвенное влияние на потребителей, способное оживить прототип коллективного сознания и оказать психологическое и эмоциональное воздействие на потребителей. Основными принципами маркетинга как социальной технологии являются: фокус организационной деятельности – удовлетворение важных социальных потребностей людей и всего общества, интеграция человеческих (моральных) ценностей в процесс принятия маркетинговых решений, использование классических методов, технологий и инструментов маркетинга для окружающей среды. Задача оценки эффективности маркетинга – это приоритетная роль социальных эффектов над экономическими. В целом, как метод социального маркетинга, он фокусируется на разработке, реализации и оценке важных социальных программ, направленных на повышение признания социальных

ценностей определенных социальных групп потребителей. В этом отношении справедливо определить маркетинг как эффективный инструмент для достижения важных социальных целей и удовлетворения индивидуальных и общественных интересов.

Маркетинговые исследования – это маркетинговая деятельность, предназначенная для адаптации производства к потребностям конкретных потребителей.

Многие авторы считают, что маркетинговые исследования – это система, которая обрабатывает, агрегирует, анализирует и прогнозирует данные. Анализируемые данные, выделяемые многими авторами, необходимы для определенной маркетинговой деятельности на различных уровнях. По проведенным анализам, основной целью маркетинговых исследований является информационная и аналитическая поддержка маркетинга. На макроуровне определение этой цели заключается в выявлении и моделировании моделей и тенденций развития рынка, оценке условий рынка, а также определении и прогнозировании потенциала рынка. На микроуровне (компания, предприятие) проводится оценка, анализ и прогнозирование рыночных возможностей и перспектив деятельности компании.

Исследование рынка и исследование потенциала предприятий представляют собой структурное маркетинговое исследование рынка. Исследование рынка проводится по отдельному товару или группе товаров, включая выбор целевого рынка и анализ рыночных условий. Выбор целевого рынка связан с жизненным циклом продукта, сегментацией рынка и возможностями развития. Целью анализа рыночной ситуации является представление рыночной ситуации и формирование прогноза.

Маркетинговое исследование потенциальных возможностей предприятия (компания) связано с анализом эффективности производственной и маркетинговой деятельности компании и показателей конку-

рентоспособности рынка, с оценкой текущих и потенциальных клиентов и конкурирующих компаний.

Основой маркетинговых исследований является маркетинговая информация. По различным характеристикам выделяют внутреннюю и внешнюю, первичную и вторичную информацию.

Первичные данные – это информация, собранная в первый раз и предназначенная для определенной цели. Вторичные данные – это информация, которая была собрана для иных целей. Внутренняя информация собирается внутри предприятия и связана с оценкой внутренней маркетинговой среды, а внешняя предназначена для разбора внешней маркетинговой среды. Источниками информации являются отчеты компаний, банков, результаты социологических исследований и т.д.

Маркетинговая среда – группа лиц и сил, влияющих на корпоративную деятельность на рынке. Она делится на внутреннюю (эндогенную) и внешнюю (экзогенную) среду. Внутренняя среда определяется организацией производства, ее потенциалом, системой управления, а также системой сбыта. Внешняя среда представляет собой среду, в которой находится компания, включая все внешние воздействия, например, политические и социальные факторы. Эндогенная среда входит в разряд условий и факторов, управляемых компанией. Экзогенная среда разлагается на микро- и макросреду.

Из проделанной работы мы делаем вывод, что маркетинг, по мнению многих экономистов, это всё, что происходит между производством и потреблением, т.е. это деятельность, способствующая встрече производителя и потребителя. Помимо рекламной деятельности, маркетинг включает в себя куплю и продажу, планирование номенклатуры изделий, исследование рынка, продвижение товаров, обслуживание клиентов, транспортировку и складирование и др. Также в данной работе мы определили основную цель и функции маркетинга, рассмотрели основные задачи и четыре ступени, или, как говорится, 4 «П» маркетинга – продукт, продажную цену, продвижение и позицию.

### Примечания:

1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: [пер. с англ.]. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – URL: [https://studylib.ru/doc/2357046/piter-f.-druker--dzhozef-a.-mak\\_yarello](https://studylib.ru/doc/2357046/piter-f.-druker--dzhozef-a.-mak_yarello).
2. Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Д., Вонг В. Основы маркетинга: Второе европейское издание. – М.: Издат. дом «Вильямс», 2002. – URL: <https://www.labirint.ru/books/512912/>.
3. Котлер Ф. Новые маркетинговые технологии. Методики создания гениальных идей: [пер. с англ.] / Филипп Котлер, Фернандо де Без Триас; под ред. Т.Р. Тэор. – СПб.: Издательский дом «Нева», 2004. – URL: <http://www.management.com.ua/books/view-books.php?id=96>.

УДК 336

## ОЦЕНКА ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ КОМПАНИИ

**Юсунова Т.А.,**

*ассистент кафедры*

*менеджмента ФГБОУ ВО*

*«Чеченский государственный университет»*

**Асхабова З.Р.,**

*магистрант 2 курса факультета*

*государственного управления ФГБОУ ВО*

*«Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** Современная экономика характеризуется высокой степенью неопределенности, повышенной динамикой и усилением конкуренции на рынке товаров (работ, услуг). Стабильность финансового положения, дальнейший успех компаний в этой ситуации зависит от многих факторов, в том числе от их уникальных конкурентных преимуществ, которые позволяют им занимать лидирующие позиции или сохранять стабильные позиции на рынке. Важнейшим показателем, отражающим финансовое состояние, является платежеспособность предприятия, которая представляет собой способность своевременно выполнять внешние финансовые обязательства и оплачивать трудовую деятельность своего коллектива. Источником конкурентного преимущества может быть не только владение какими-либо ценными ресурсами, но и способность эффективно использовать эти ресурсы и превращать их в конкурентоспособные продукты и услуги, пользующиеся большим спросом на рынке.

**Ключевые слова:** ресурсы, эффективность, финансовая устойчивость, бюд-

*жет, анализ.*

**ASSESSMENT  
OF THE FINANCIAL STABILITY  
OF THE COMPANY**

**Yusupova T.F.,**

*Assistant department of management  
The Chechen State University*

**Askhabova Z.R.,**

*2nd year undergraduate student  
of the faculty of public administration  
The Chechen State University*

**Abstract.** *The modern economy is characterized by a high degree of uncertainty, increased dynamics and increased competition in the market for goods (works, services). The stability of the financial position, the further success of companies in this situation depends on many factors, including their unique competitive advantages, which allow them to occupy a leading position or maintain a stable position in the market. The most important indicator reflecting the financial condition is the solvency of the enterprise, which is the ability to timely fulfill external financial obligations and pay for the labor activity of its team. The source of competitive advantage can be not only the possession of some valuable resources, but also the ability to effectively use these resources and turn them into competitive products and services that are in high demand in the market.*

**Keywords:** *resources, efficiency, financial stability, budget, analysis.*

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятием влияет на количество и своевременность производства продукции, выполнение работ, предоставление услуг, эффективность использования основных средств, производственные затраты, прибыль и финансовое состояние предприятия. В свою очередь, финансовое состояние предприятия позволяет комплексно описать его деятельность, поскольку поток трудовых и материальных ресурсов определяет формирование и использование денежных ресурсов.

Финансовое состояние предприятия представляет собой комплексное понятие, включающее систему определенных показателей, характеризующих наличие, структуру и расходование финансовых средств. Финансовое состояние предприятия характеризуется системой показателей, отража-

ющих состояние капитала в процессе его кругооборота и способность субъекта хозяйствования финансировать свою деятельность на фиксированный момент времени. Финансовая устойчивость показывает степень независимости предприятия от внешних факторов и определяется величиной и состоянием собственных средств и их наличием в обороте предприятия.

«Другими словами, финансовая стабильность – это характеристика финансовой конкурентоспособности компании, которая отражает репутацию, платежеспособность и способность компании выполнять свои внешние обязательства перед сотрудниками, государством и другими субъектами хозяйствования» [3].

Анализом финансового состояния предприятия, изучением его платежеспособности и ликвидности занимаются руководители и соответствующие службы, учредители, инвесторы с целью изучения эффективного использования ресурсов, банки для оценки условий кредитования и определения степени риска, поставщики для своевременного получения платежей, налоговые инспекции для выполнения плана поступлений средств в бюджет и т.д. Анализ финансового состояния становится главным критерием оценки деловой активности предприятия, т.е. если предприятие платежеспособно, финансово независимо, у него появляется ряд привилегий перед другими предприятиями, выпускающими аналогичную продукцию, в вопросах получения кредитов, в привлечении финансовых ресурсов от инвесторов, в выборе поставщиков и подборе компетентных специалистов. Чем выше степень финансовой устойчивости предприятия, тем оно более самостоятельно и независимо от изменений конъюнктуры рынка, т.е. тем меньше риск возникновения банкротства предприятия.

Финансовое состояние является основным показателем деятельности предприятия, гибким инструментом в руках руководителей предприятия, т.к. включает в себя все разнообразие условий и факторов деятельности предприятия; финансовая, производственная, маркетинговая, инвестиционная деятельность является гарантом стабильного развития предприятия.

Важнейшим показателем, отражающим

финансовое состояние, является платежеспособность предприятия, которая представляет собой способность своевременно выполнять внешние финансовые обязательства и оплачивать трудовую деятельность своего коллектива. Анализ финансового состояния предприятия включает анализ бухгалтерского баланса и его структуры, взаимосвязь актива и пассива баланса, анализ платежеспособности, эффективность использования капитала, оценку финансовой устойчивости, анализ кредитоспособности предприятия [2].

Финансовое состояние предприятия позволяет комплексно описать его деятельность, поскольку поток трудовых и материальных ресурсов определяет формирование и использование валютных ресурсов. Финансовые ресурсы предприятия представляют собой сумму собственных денежных доходов и внешних доходов (заемных средств), которые покрывают текущие затраты и расходы, связанные с расширением производства для выполнения своих финансовых обязательств. Финансовые ресурсы предприятия по источнику делятся на собственные (внутренние) и привлекаемые (внешние). Собственные финансовые ресурсы компании включают прибыль и амортизационные отчисления. При этом следует помнить, что не вся прибыль остается на усмотрение предприятия, а часть ее идет в бюджет в виде налогов.

Руководство предоставляет оставшуюся прибыль корпоративному управлению для накопления и потребления. Прибыль, непосредственно предназначенная для накопления, используется для развития производства и помогает увеличить активы компании, в то время как прибыль, непосредственно используемая для потребления, направляется на решение социальных проблем.

Привлекаемые (внешние) источники финансовых ресурсов делятся на собственные, заемные и бюджетные. Это разделение зависит от формы капитальных вложений. Если внешние финансовые ресурсы вкладываются в виде корпоративного капитала, то результатом этой операции является привлечение собственных финансовых ресурсов. Под предпринимательским капиталом понимаются финансовые ресурсы, вложенные в уставный капитал другого предприятия с целью получения прибыли или участия в управлении предприятием.

Бюджетные ассигнования могут использоваться без возмещения и возврата средств, они выделяются для финансирования государственных заказов, индивидуальных инвестиционных проектов или оказания помощи в виде краткосрочной государственной поддержки компаниям, производящим продукцию государственного значения.

Финансовые ресурсы постоянно меняются и используются компаниями для производственной, финансовой и инвестиционной деятельности.

Предприятие распределяет свои финансовые ресурсы по видам деятельности и по времени. В стратегическом анализе выделяются стратегические области бизнеса – СОБ.

Поскольку стратегический анализ – это особая методология, применяемая при изучении архитектуры бизнеса, данный шаг предоставляет возможность лучше понять особенности конкретной модели бизнеса, осознать принципы воздействия на бизнес и оценить масштабы. «СОБ – это отдельный бизнес-сегмент, который отвечает за производство определенного товара либо группы товаров. Разумеется, каждая самостоятельная СОБ имеет ориентацию на конкретную целевую группу, и в отношении остальных представителей этого сегмента рынка она является конкурентом» [2, с. 109].

Стратегическая область бизнеса включает в себя определенный набор ресурсов, контролируемых ею самостоятельно и необходимых для осуществления ее амбиций на рынке. У всех СОБ имеется свое руководство, ответственное за направления деятельности данной области: производство товаров и их реализация, дистрибуция, маркетинг, учет и др. Чтобы выделить стратегическую область бизнеса, необходимо провести его сегментацию, приняв за основу перечень критериев. Данный процесс состоит в том, что необходимо сгруппировать в определенные целостные формы все разрозненные признаки производства на предприятии товаров и услуг. Принимать во внимание необходимо общие признаки всех товаров, выпускаемых компанией либо же тех, которые могли бы выпускаться компанией.

«Кроме того, нужно учитывать и признаки каналов распределения, потребителей товаров, характерные особенности всех рынков в разрезе их географического охвата

(глобальный рынок, региональный и локальный рынки)» [1, с. 69].

Оценка финансового положения позволяет перейти к изучению финансовой устойчивости. Финансовое состояние компании зависит от оптимального соотношения собственного и заемного капитала. Под финансовой стабильностью понимается независимость предприятия с точки зрения его финансов, активов и пассивов в соответствии с его основной деятельностью. Важным показателем финансовой устойчивости компании является избыток или недостаток средств компании для формирования запасов и затрат, то есть разница между источником средств и масштабом запасов и затрат.

Для характеристики финансовой устойчивости используются следующие показатели: 1) коэффициент финансовой независимости (автономии) определяется путем деления собственного капитала на валюту баланса; 2) коэффициент долгосрочной независимости (финансовой устойчивости), который определяется собственным капиталом и долгосрочными заимствованиями. Определяется сумма средств, разделенная на валюту баланса; 3) коэффициент финансовой зависимости определяется соотношением заемного капитала к валюте баланса; 4) коэффициент текущей задолженности основан на соотношении краткосрочных финансовых обязательств к общей валюте баланса; 5) коэффициент финансового риска (коэффициент финансового левериджа), рассчитываемый как отношение заемных средств к собственному капиталу; 6) коэффициент платежеспособности (коэффициент покрытия долга, деленный на собственный капитал) рассчитывается путем деления собственного капитала предприятия на коэффициент, полученный путем заимствования. Продажа некоторых неиспользованных продуктов или основных активов может привести к уменьшению запасов.

Детальная оценка состояния запасов является составным элементом внутреннего анализа финансового положения, т.к. опирается на сведения о запасах. Такая информация не содержится в бухгалтерской (финансовой) отчетности и опирается на данные аналитического учета. Важнейший фактор устойчивости финансового состояния предприятия – показатель соотношения стоимости запасов и величины

собственных и заемных источников формирования. Именно уровень достаточности запасов источников формирования служит причиной изменения степени текущей платежеспособности предприятия. При определении данного показателя сопоставляют общую величину запасов и затрат предприятия с источниками средств для их формирования. Выделяют следующие типы финансовой устойчивости предприятия, характеризующиеся разнообразной степенью риска и разным уровнем затрат на финансирование:

1. Характерной чертой абсолютной финансовой устойчивости является то, что компания не полагается на внешних кредиторов, инвентаризация и затраты полностью оплачиваются за счет собственных средств компании, а сумма меньше собственных оборотных средств и банковских кредитов на товарно-материальные запасы, а именно:  $Z_3 < СОС + Ктмц$ , где  $Z_3$  – покупная стоимость товарно-материальных ценностей, стоимость и налог на добавленную стоимость, а  $СОС$  – собственные оборотные активы,  $Ктмц$  – кредит банка на товарно-материальные ценности.

Следует отметить, что такая финансовая стабильность в российской практике встречается крайне редко.

2. Нормальная финансовая стабильность – это состояние предприятия, которое может гарантировать его платежеспособность. Товарно-материальные ценности и стоимость предприятия равны сумме оборотных средств и банковских кредитов объекта инвентаризации, а именно:  $Z_3 = СОС + Ктмц$ . Этот коэффициент указывает на то, что компания использовала все финансовые ресурсы и полностью покрыла резервы и затраты.

3. Нестабильная (предкризисная) финансовая ситуация, которая нарушает платежный баланс, но за счет временно свободных источников средств привлекает оборот компании (резервы, фонды социальной сферы, фонды накопления и потребления) и восстанавливает возможность поступления и расходования средств и платежных обязательств, которые еще существуют. Товарно-материальные запасы и стоимость равны сумме оборотных средств, банковской ссуды запасов и временно свободного источника средств, а именно:  $Z_3 = СОС + Ктмц + Ивр$ , где  $Ивр$  – временно

свободный источник средств.

4. Кризисное финансовое состояние, т.е. предприятие находится практически на грани банкротства. В этом случае денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, дебиторская задолженность и прочие оборотные активы не покрывают даже его кредиторской задолженности и прочие краткосрочные пассивы и неравенство имеет вид:  $Z_3 > СОС + Ктмц + Ивр$ . Кризис финансового состояния определяется тем, что вместе с недостатком стабильных источников покрытия запасов и затрат у предприятия имеются непогашенные обязательства, убытки, безнадежная дебиторская задолженность. Финансовая устойчивость признается нормальной в случае, если объем краткосрочных кредитов и заемных средств, привлекаемых для формирования запасов и затрат, не больше общей стоимости запасов и готовой продукции, т.е. наиболее ликвидной части запасов и затрат. При несоблюдении данных условий наблюдается ухудшение финансового состояния, а финансовая устойчивость признается ненормальной.

При анализе финансовой устойчивости используется множество коэффициентов, отражающих разные уровни корпоративных активов и пассивов. В связи с этим могут возникнуть проблемы при оценке финансовой устойчивости. Фактически не существует единого нормативного стандарта для таких показателей. Их нормативная ценность определяется многими факторами: отраслевой принадлежностью компании, условиями кредитования, существующей структурой источника финансирования, скоростью оборачиваемости оборотных средств, репутацией компании и вниманием к конкретным компаниям. Рассчитайте приемлемость значения коэффициента, применимого к бизнес-статусу каждой компании, и оцените его динамику и тенденции. «Для компаний одной профессии можно провести некоторые сравнения, но они очень ограничены. Также следует помнить, что некоторые коэффициенты предоставляют повторяющуюся информацию о финансовой стабильности, в то время как другие коэффициенты функционально связаны» [3]. Основная часть коэффициента используется для изучения структуры капитала предприятия. У всех хозяйствующих субъектов есть общая модель: собственники бизнеса выбирают лучший рост доли заем-

ных средств, а кредиторы предпочитают компании с большим размером собственного капитала, то есть с высокой степенью финансовой независимости.

Сегодня в российской практике для оценки финансовой устойчивости используются следующие коэффициенты: 1) отношение собственных средств к заемным; 2) долг; 3) автономия; 4) финансовая устойчивость; 5) оперативность собственных средств. 6) стабильность структуры мобильных активов; 7) обеспечение ликвидности собственных средств.

Анализ финансового состояния оценивается с помощью следующих показателей финансовой устойчивости.

1. Коэффициент финансового риска (коэффициент задолженности, финансового рычага, соотношения заемных и собственных средств), который рассчитывается делением суммы заемных средств на сумму собственных средств, т.е.:  $K_{фр} = ЗС/СС$ , где  $K_{фр}$  – коэффициент финансового риска;  $ЗС$  – величина заемных средств,  $СС$  – сумма собственных средств. Данный показатель характеризует сумму привлеченных предприятием собственных средств на 1 рубль величины заемных средств. Оптимальное значение указанного коэффициента равняется 0,5. При превышении данным показателем значения единицы финансовая независимость и устойчивость анализируемой организации подходят к критическому уровню, при этом необходимо учитывать профиль предприятия и специфику отрасли. Увеличение значения показателя отражает рост зависимости хозяйствующих субъектов от внешних финансовых источников (т.е. финансовых субъектов). Указывает на снижение финансовой устойчивости, что затрудняет возможность получения кредитов. Для определения направлений инвестирования в процессе анализа финансовой устойчивости компетентные аналитики используют информацию из аналитического учета. В связи с этим при расчете нормального уровня соотношения заемных и собственных средств необходимо учитывать качество структуры и скорость оборачиваемости оборотных средств и дебиторской задолженности.

Итак, превышение нормативного значения коэффициента (0,7) характеризует повышение зависимости предприятия от внешних источников средств и утрату финансовой устойчивости.

2. Коэффициент долга рассчитывается путем деления заемных средств на валюту баланса, т.е.:  $K_d = ЗС/ВБ$ , где  $K_d$  – коэффициент долга;  $ВБ$  – валюта баланса.

3. Коэффициент финансовой независимости (автономии) определяется как отношение собственных средств к валюте баланса предприятия, т.е.:  $K_a = СС/ВБ$ , где  $K_{fn}$  – коэффициент финансовой независимости. Данный показатель характеризует степень независимости предприятия от заемного капитала и является наиболее общим показателем финансовой устойчивости предприятия. Удельный вес собственного капитала в активах зависит от содержания финансовой политики предприятия. Солидные предприятия всегда увеличивают долю собственных средств в активах, тем самым снижая риск, а предприятия с агрессивной политикой увеличивают долю заемного капитала. Когда размер собственных средств превышает половину свободных средств компании, это считается оптимальным.

Если значение этого коэффициента превышает 50%, кредиторы уверены, что все привлеченные средства будут компенсированы имуществом предприятия. Увеличение этого показателя свидетельствует о повышении финансовой устойчивости компании.

С приближением значения коэффициента к верхней границе у предприятия возрастают возможности финансового маневра.

Величина чистых активов является характеристикой стоимости активов, принадлежащих владельцу, или стоимости недвижимости. В стоимость корпоративной собственности не включаются долги перед различными кредиторами. Стоимость чистых активов определяется как разница между суммой рассматриваемых активов и суммой учитываемых обязательств. Анализ чистых активов компании имеет два направления:

- 1) исследовать динамику стоимости чистых активов по годам;
- 2) сравнить стоимость чистых активов с размером уставного капитала.

«Чистый оборотный капитал – это все текущие активы, принадлежащие компании после погашения текущих обязательств. По этому показателю нормативное значение пока не определено» [1].

Основой стабильного финансового состояния предприятия является умение со-

ставлять финансовые планы на основе результатов анализа его финансовой деятельности.

Определение устойчивости финансового состояния компании на конкретную дату является характеристикой эффективности управления финансовыми ресурсами в течение отчетного периода. В зависимости от цели анализа и классификации пользователей различают внутренний и внешний финансовый анализ. Нужно оценивать и анализировать финансовую деятельность предприятия на основе данных финансовой отчетности. Анализ финансового состояния предприятия включает изучение следующих показателей деятельности предприятия:

- 1) размещение имущества;
- 2) финансовая устойчивость;
- 3) ликвидность;
- 4) рентабельность;
- 5) деловая активность.

Внешние пользователи оценивают финансовое состояние сравнением оценочных коэффициентов, полученных расчетным путем, с нормативными значениями, а также с помощью анализа динамики изменения показателей. В процессе анализа финансовой устойчивости внутренних пользователей интересует тщательная детализация отдельных направлений деятельности с использованием оценочных показателей.

### Примечания:

1. Макарьева В.И. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации. – М.: Финансы и статистика, 2014.
2. Пястолов С.М. Экономический анализ деятельности предприятия. – М.: Академический Проект, 2014.
3. Сергеев И.В. Экономика организации (предприятия): учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2016. – 511 с.
4. Ялмаев Р.А. Налоговое бремя как тяжесть налоговых выплат / Р.А. Ялмаев, Х.Н. Албеков // ФГУ Science. – 2013. – № 2. – С. 134–136.

УДК 351.72

## МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ЗАЙМЫ КАК ИСТОЧНИК ФИНАНСИРОВАНИЯ КАПИТАЛЬНЫХ РАСХОДОВ

*Ялмаев Р.А.,  
канд. экон. наук,  
заведующий кафедрой управления  
региональной экономикой ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»*

**Аннотация.** В статье проводится краткий анализ источников муниципальных заимствований для покрытия дефицитов местных бюджетов и финансирования долгосрочных инфраструктурных проектов, рассмотрена проблема муниципальных заимствований в России. В статье дана классификация местных заимствований в зависимости от способа осуществления и сферы применения, определены преимущества использования каждой из форм займов при определённых условиях. Проанализированы основные препятствия для дальнейшего развития рынка местных заимствований, определены преимущества осуществления облигационных займов для органов местного самоуправления, экономики отдельного города и национальной экономики, выявлены потенциальные риски осуществления облигационных займов. Определено, что муниципальные займы являются надёжным источником наполнения местных бюджетов и одним из важнейших инструментов финансирования долгосрочных инвестиционных проектов.

**Ключевые слова:** муниципальный бюджет, муниципальный заём, муниципальные облигации.

#### MUNICIPAL LOANS AS A SOURCE OF CAPITAL EXPENDITURE FINANCING

**Yalmaev R.A.,**

*PhD in economics, Head of the department of regional economy management  
The Chechen State University*

**Abstract.** The article briefly analyzes the sources of municipal borrowing to cover local budget deficits and Finance long-term infrastructure projects, and examines the problem of municipal borrowing in Russia. The author gives a classification of local borrowings depending on the method of borrowing and the scope of application, and identifies the advantages of using each of the forms of loans under certain conditions. The main obstacles to the further development of the local borrowing market are analyzed, the advantages of implementing bond loans for local governments, the economy of an individual city and the national economy are identified, and the potential risks of implementing bond loans are identified. It is determined that municipal loans

*are a reliable source of filling local budgets and one of the most important tools for financing long-term investment projects.*

**Keywords:** municipal budget, municipal loan, municipal bonds.

Государственные инвестиции являются важной составляющей экономического роста и достижения Россией целей развития. Хотя основная доля инвестиций должна поступать из частного сектора, правительство играет ключевую роль в продвижении этих частных капиталовложений и обеспечении базовой инфраструктуры, которой может пользоваться частный сектор.

Местные бюджеты играют значительную роль в инвестициях в инфраструктуру в России. Более 40% совокупных государственных капитальных расходов осуществляются через местные бюджеты, и более чем 60% ресурсов, направляемых исключительно на капиталовложения (в основной капитал), используются на местном уровне. Инвестиции в жилищно-коммунальный сектор (которые охватывают системы отопления, водоснабжения и водоотведения) и в сферы здравоохранения и образования осуществляются главным образом через местные бюджеты. От бюджетов местных органов власти существенно зависят также другие важные секторы, такие как транспорт (прежде всего дороги), социальная помощь.

К основным источникам финансирования капитальных расходов на местном уровне относятся: субвенции из центрального бюджета местным бюджетам на инвестиционные проекты (то есть капитальные субвенции/трансферты органам местной власти); субвенции государственным учреждениям и предприятиям, включая субвенции на «целевые программы»; источники доходов органов местного самоуправления, в том числе «собственные» местные налоги и сборы, средства от продажи земли, плата за загрязнение окружающей природной среды и другие мелкие источники поступлений. На первые два источника приходится наибольшая доля в общей структуре капитальных инвестиций на местном уровне [1].

Инвестиционную возможность территориальной единицы определяет объем доходной части бюджета в виде поступлений в местный бюджет налогов, сборов и других обязательных платежей, а также физическая база: земля, природные ресурсы, движимое



и недвижимое имущество муниципальной собственности, имеющие свою стоимость и формирующие структуру капитала муниципального образования.

Формирование инвестиционного ресурса осуществляется за счет как собственных, так и заемных средств. Собственными средствами для органа местного самоуправления является поступление в местный бюджет (бюджет развития), что служат для покрытия значительной части расходов и финансовым обеспечением полученных кредитов [4]. Так, бюджет развития территориальной единицы включает в себя поступления единого налога, средств от отчуждения имущества, находящегося в собственности муниципалитета, в том числе от продажи земельных участков несельскохозяйственного назначения; поступления дивидендов, начисленных на акции (доли, паи) хозяйственных обществ; местные заимствования, субвенции на выполнение инвестиционных проектов, имеющих целевое назначение и строго определенный объем. За счет таких субвенций государство финансирует развитие приоритетных отраслей, имеющих общенациональный характер или когда государство является заказчиком и потребителем таких услуг.

Фактически орган местного самоуправления или жестко лимитирует финансовые ресурсы капитальных расходов, так как денежный поток ограничен объемом бюджета развития, который может быть инвестирован в течение бюджетного года, или совсем не осуществляет инвестиционные расходы.

Ограниченность ресурсов местных бюджетов не позволяет органам местного самоуправления осуществлять инвестиции в развитие местной инфраструктуры, обновлять основные фонды муниципальных предприятий.

К категории заемных средств относятся средства единого казначейского счета, которые муниципалитеты могут получить через заимствования, и временно свободные денежные средства (сбережения) субъектов хозяйственной деятельности и населения, то есть финансовые ресурсы, которые через финансовый рынок трансформируются в инвестиционный капитал.

Во многих странах мира одним из альтернативных и значительных источников финансирования местного экономического развития выступают именно муниципаль-

ные заимствования. Так, за счет ссуд в странах ЕС формируется, как правило, 10-15% доходов местных бюджетов. Самый высокий показатель в Сан-Марино, который составляет 69%; в Нидерландах этот показатель составляет 19%, в Бельгии – 13%, на Кипре – 12%, в Чехии – 11%, в Испании и Франции – 10%. Мировым лидером по обороту рынка местных облигаций являются США [5].

Местные заимствования – это совокупность отношений между органом местного самоуправления и физическими и юридическими лицами, предусматривающих привлечение средств от юридических и физических лиц и возникновение долговых обязательств органа местного самоуправления как заемщика денежных средств. В зависимости от способа осуществления заимствований различают следующие их основные формы:

- кредиты, привлекаемые от банковских и других финансовых учреждений;
- облигационные займы предполагают эмиссию муниципальных облигаций;
- вексельные займы, предусматривающие эмиссию краткосрочных казначейских векселей и казначейских обязательств;
- взаимные займы органов местного самоуправления;
- казначейские займы, которые осуществляются за счет временно свободных средств государственного или регионального бюджета.

Каждая форма местных заимствований имеет определенную сферу применения. Кредиты в основном используются для финансирования относительно недорогих и краткосрочных проектов; облигационные займы – для финансирования долгосрочных капиталовложений; вексельные займы – для покрытия дефицита местного бюджета текущего года; взаимные займы и казначейские ссуды – для покрытия краткосрочных кассовых разрывов.

Наиболее весомую роль в финансировании дорогостоящих инвестиционных проектов играют именно облигации внутреннего местного займа, которые являются весомым инструментом финансирования таких важных общественных потребностей, как строительство жилья, учреждений образования, здравоохранения, культуры, спорта. Облигационный заём как механизм финансирования местного экономического развития предусматривает размещение облига-

ций органами местного самоуправления на внутреннем фондовом рынке на условиях срочности, платности и возвратности.

Облигации местных займов (ОМЗ) являются важной формой долгового финансирования местных бюджетов и перспективным инструментом привлечения дополнительных финансовых ресурсов [6].

В то же время облигации внутреннего местного займа как финансовый инструмент для наполнения местных бюджетов не получили значительного распространения на территории России, а сам рынок муниципальных облигаций развит слабо. Однако именно за счет заемных средств формируется существенная доля доходов местных бюджетов европейских стран – 10% во Франции и Испании, 13% – в Бельгии [5].

На сегодня в России существует ряд препятствий для дальнейшего развития рынка местных займов. Это, в частности:

- низкая институциональная способность органов местного самоуправления самостоятельно организовывать выпуск облигаций и соответственно высокая стоимость такой организации за пользование услугами профессиональных посредников;
- ограниченность источников доходов бюджетов развития, за счет которых осуществляется погашение основной суммы местного долга, что снижает возможности осуществлять займы; использование привлеченных средств на финансирование преимущественно проектов, эффект от реализации которых непосредственно не приводит к увеличению доходов местных бюджетов в будущем;
- неучет органами местного самоуправления вероятных рисков (политических, валютных), связанных с обслуживанием и погашением долговых обязательств;
- снижение требований к соблюдению фискальной дисциплины органами местного самоуправления путем списания задолженности по займам с единого казначейского счета, предоставления разрешений на осуществление займов для погашения обязательств по ранее выпущенным облигациям и др.

Отечественный рынок местных займов оказался чрезвычайно чувствительным к ухудшению макроэкономической ситуации в стране, что проявилось в уменьшении его объемов и удорожании ресурсов. В то же время делегирование управленческих пол-

номочий местному самоуправлению и расширение его финансовой автономии является необходимым. Поэтому дальнейшее оживление рынка местных займов связано, прежде всего, со стабилизацией политической и экономической ситуации в стране и проведением ряда институциональных и структурных реформ. На сегодня актуальным является выявление перспектив для дальнейшего развития местных займов в России и разнообразие долговых инструментов органов местного самоуправления.

Преимуществами осуществления облигационных займов для органов местного самоуправления, экономики отдельного города и национальной экономики являются:

- увеличение ресурсов для финансирования растущих потребностей в объектах инфраструктуры;
- возможность межвременного выравнивания нагрузки на местное население;
- повышение рыночной дисциплины органов местного самоуправления;
- расширение объемов и структуры финансового рынка;
- улучшение инвестиционного имиджа поселения.

Потенциальные риски осуществления облигационных займов:

- уменьшение объемов финансирования текущих расходов;
- неравномерное распределение выгод и расходов между разными поколениями местного населения;
- увеличение зависимости органов местного самоуправления от центрального правительства, ведь чрезмерный местный долг может создавать политическое и фискальное давление на центральное правительство, что повышает вероятность переложения на него ответственности за местные займы и преобразования в дополнительный инструмент давления центральной власти на органы местного самоуправления.

Учитывая эти недостатки долгового финансирования местного экономического развития, во многих странах распространенным является закрепление в законодательстве «золотого правила», согласно которому за счет местных займов должны финансироваться капитальные расходы местных органов, особенно обновление и расширение местной инфраструктуры, обеспечивающие создание общественно значимых объектов

длительного пользования. Для уменьшения нагрузки на местные бюджеты по обслуживанию заимствований целесообразно, чтобы, по меньшей мере, часть облигационных займов были доходными. Это позволит не только расширить муниципальную инфраструктуру, но и существенно укрепить материально-финансовую базу муниципалитетов, поскольку такие займы направляются не столько на решение местных проблем, сколько на решение стратегических задач, позволяющих достичь качественно высшего уровня местного экономического развития.

«Золотое правило» также предполагает учет временного фактора, то есть синхронности периодов обслуживания и погашения местного долга и периодов получения выгод от реализуемых проектов. Таким образом должен обеспечиваться принцип, согласно которому за полученные выгоды в виде увеличения объемов местных общественных услуг, улучшение их качества должны платить те поколения, которые непосредственно ими пользуются. При осуществлении облигационных займов оправданным также является подход, согласно которому ежегодные дополнительные расходы на обслуживание и погашение местного долга не должны превышать объемы роста доходов местных бюджетов.

Важным условием достижения положительного эффекта от осуществления облигационных займов является соответствующий уровень управления заимствованиями, то есть проведение взвешенной долговой политики с учетом всех преимуществ и недостатков различных форм привлечения заемных средств. Перед органами местного самоуправления стоит задача обеспечить оптимальную структуру долга с целью минимизации расходов на его обслуживание, поддержание экономически безопасного уровня долговой нагрузки, обеспечения равномерного во времени графика выплат по долговым обязательствам.

Анализ основных факторов влияния финансового и политического кризиса на рынок местных заимствований России указывает на существование противоречий: между уменьшением финансовых возможностей органов местного самоуправления и увеличением их потребности в финансовых ресурсах для выполнения собственных функций в условиях экономического кризи-

са; между снижением инвестиционного потенциала местных покупателей долговых инструментов, прежде всего, коммерческих банков и институциональных инвесторов, и необходимостью привлекать капитал с улучшенными параметрами, прежде всего, относительно стоимости и сроков привлечения; между обострением конкуренции на отечественном финансовом рынке, прежде всего, со стороны государства, и нестабильной позицией органов местного самоуправления; между ухудшением параметров долгового капитала, привлекаемого на финансовом рынке, и необходимостью придерживаться установленных на уровне законодательства ограничений относительно максимальных расходов на обслуживание долга. При таких условиях города должны ставить перед собой гораздо более сложные вопросы, чем просто «занимать или не занимать?», а именно о целесообразности таких заимствований, возможностях, которые открываются в связи с получением займа, и о последствиях, связанных с обслуживанием и погашением долга.

Взвешенная оценка и управление рисками по местным заимствованиям в органах местного самоуправления является первым шагом на пути усиления собственной самодисциплины и самоконтроля. Мировой практикой доказано, что ограничения, установленные центральным правительством, являются менее эффективными, чем самостоятельно установленные правила [3]. Переход к финансовой самодисциплине и самоконтролю является длительным процессом и тесно коррелируется с демократизацией публичного управления, поскольку предусматривает активное участие местной общины в принятии ключевых решений по местному развитию.

В этом контексте опыт бюджетного менеджмента органов местного самоуправления нужно пересмотреть с учетом того, что он мешает местным политикам в принятии бюджетной ответственности. Поэтому управление местным долгом является не столько проблемой фискальной способности, сколько проблемой самоконтроля. Формальное соблюдение институциональных правил по заимствованиям и долгу при этом не является существенным. Органы местного самоуправления должны взять на себя ответственность за свои финансовые решения не только в соответствии с зако-

ном, но и чувствуя ответственность перед налогоплательщиками.

Для экономического развития страны чрезвычайно важное значение имеет выбор адекватной стратегии управления местным долгом, поскольку избыточное заимствование или его нерациональное использование может привести к долговому кризису. Политика местной власти должна обеспечивать удержание размера местных займов в экономически безопасных пределах, а расходы на их обслуживание должны быть минимизированы в средне- и долгосрочном периодах. Главные источники рисков должны быть четко определены и подлежать пристальному мониторингу [2].

Учитывая необходимость значительных инвестиций в инфраструктуру и в то же время ограниченность финансовых ресурсов, органы местного самоуправления объективно заинтересованы в принятии на себя бюджетной ответственности как ведущего принципа финансового менеджмента.

Следовательно, укрепление финансовой автономии органов местного самоуправления требует от местной власти усиление инициативности в поиске альтернативных ресурсов развития. Система межбюджетных отношений также нуждается в трансформации в направлении увеличения фискальной автономии органов местного самоуправления и расширения собственных доходов.

Поэтому муниципальные займы являются надежным источником наполнения местных бюджетов и одним из важнейших инструментов финансирования насущных потребностей. Для обеспечения стабильности местных финансов и формирования эффективных рынков местных заимствований должны обязательно проводиться широкие общественно-экономические реформы и обеспечиваться макроэкономическая стабильность в государстве.

#### **Примечания:**

1. Довлетмурзаева М.А., Касумов С.С. Расходные обязательства муниципальных бюджетов // ФГУ Science. – 2019. – № 2 (14). – С. 77–82.

2. Довлетмурзаева М.А., Касумов С.С. Рекомендации по управлению муниципальным бюджетом и муниципальным заимствованием долга // ФГУ Science. – 2019. – № 2 (14). – С. 82–87.

3. Методические рекомендации субъектам Рос-

сийской Федерации по оценке качества управления муниципальными финансами. – URL: [http://minfin.ru/common/gen\\_html/index.php?id=15117&fld=HTML\\_MAIN](http://minfin.ru/common/gen_html/index.php?id=15117&fld=HTML_MAIN).

4. Мещеряков И.А., Жигалов Д.В. Источники финансирования инвестиционных потребностей муниципальных образований и факторы их кредитоспособности // Рынок ценных бумаг. – 2007. – № 1. – С. 59–62.

5. Муниципальные облигации в США. Проект «Муниципальные финансы и управление». – URL: <http://www.vasilievaa.narod.ru/mu/urc/digIO.doc>.

6. Орлов П.А. Муниципальный долг как группировка муниципальных долговых обязательств: содержание понятия и подходы к его интерпретации / П.А. Орлов, В.Н. Четвергова // Молодой ученый. – 2016. – № 10.5 (114.5). – С. 12–14.

**УДК 342.5**

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

**Ялмаев Р.А.,**

канд. экон. наук,

заведующий кафедрой управления  
региональной экономикой ФГБОУ ВО

«Чеченский государственный университет»

***Аннотация.** В настоящее время все большее внимание уделяется процессам, связанным с коррупционной деятельностью. Именно поэтому в представленной статье проведен анализ актуального вопроса противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы РФ. Методология исследования – анализ научной литературы по заданной проблеме, а также практического отечественного опыта.*

*В статье автором рассматриваются проблемы осуществления противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы в современном российском обществе. Анализируются и оцениваются основные направления российской антикоррупционной политики в органах государственной власти. Выявлены эффективные механизмы по предупреждению и противодействию коррупции в системе государственной гражданской службы. Автором предпринята попытка актуализации повышения эффективности мер по борьбе с коррупцией на государственной гражданской службе в современной России.*

**Ключевые слова:** коррупция, антикоррупционная деятельность, государственная

*служба, противодействие коррупции.*

**IMPROVING THE STATE  
ANTI-CORRUPTION POLICY  
IN THE PUBLIC SERVICE SYSTEM**

**Yalmaev R.A.,**

*PhD in Economics, Head of the department  
of regional economy management  
The Chechen State University*

**Abstract.** *Currently, more and more attention is being paid to processes related to corruption. That is why the article analyzes the current issue of combating corruption in the system of the state civil service of the Russian Federation. Research methodology-analysis of scientific literature on a given problem, as well as practical domestic experience.*

*In the article, the author considers the problems of implementing anti-corruption measures in the public civil service system in modern Russian society. The main directions of the Russian anti-corruption policy in state authorities are analyzed and evaluated. Effective mechanisms for preventing and combating corruption in the public civil service system have been identified. The author attempts to update the effectiveness of measures to combat corruption in the civil service in modern Russia.*

**Keywords:** *corruption, anti-corruption activities, public service, anti-corruption.*

Проблема коррупции на сегодняшний день является одной из самых обсуждаемых, так как имеет широкий размах и влияет на все стороны жизни общества в целом. Она не имеет национального окраса и объединяет все государства мира. На волне повышенного интереса к данной проблеме наблюдается активизация деятельности не только государственных структур, общества в целом, но и не остаются в стороне отдельные граждане. Во всем мире коррупция представляет собой негативное образование, которое влияет на политическую ситуацию в мире, на экономическое развитие стран, разрушает общественный порядок, изнутри разлагая все устои и обходя установленные законы [1].

В современной России антикоррупционная деятельность занимает не последнее место в системе государственной политики. Противодействие коррупции пронизы-

вает все субъекты Российской Федерации. При этом антикоррупционные органы субъектов принимают активное участие в выработке оптимальных механизмов реализации положений закона «О противодействии коррупции».

В общем и целом, меры, которые принимаются правоохранительными и федеральными органами, органами власти субъектов Российской Федерации, создали высокий уровень нетерпимости к коррупции. За последние годы ситуация изменилась в лучшую сторону, хотя по-прежнему есть много нерешенных проблем и задач.

Всё большее распространение получают антикоррупционные стандарты. Федеральный закон от 3 апреля 2017 г. № 64-ФЗ внес существенные поправки в антикоррупционное законодательство, которые направлены на формирование единой антикоррупционной вертикали во всех органах и ветвях власти. Обязанность проверять достоверность и полноту сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера теперь лежит на руководителе высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ.

На сегодняшний день профилактике коррупции также отводится не последняя роль в системе формирования механизмов противодействия коррупции. Формирование нетерпимости к коррупции в обществе, а у государственных служащих антикоррупционного правосознания, преодоление сложившихся в обществе стереотипов (несмотря на требование применения жестких мер к коррупционным правонарушителям, в обществе по-прежнему сохраняется достаточно толерантное отношение к взяточничеству) можно назвать приоритетными направлениями такой профилактической работы [4].

Органы прокуратуры Российской Федерации играют немаловажную роль в профилактике коррупционных проявлений. В их компетенцию входит проведение проверок на соблюдение антикоррупционного законодательства, выявление и предупреждение антикоррупционных правонарушений. В 2017 году к административной и дисциплинарной ответственности по требованию прокуроров привлечено более 80 тысяч должностных лиц.

За последнее десятилетие антикоррупционные стандарты существенно расшири-

лись, добавляются новые требования, запреты и ограничения, кроме того, эти требования стали распространяться на всё более широкий круг должностных лиц. Что в последнее время влечет за собой неправильную трактовку положений законодательных актов и недостаточно точное понимание правильного порядка соблюдения требований, запретов и ограничений.

В настоящее время российское законодательство отвечает международным стандартам и по некоторым аспектам превосходит законодательство даже ведущих европейских стран.

Любое подразделение по профилактике коррупции строит свою работу на ведомственной нормативно-правовой базе. Подобная база должна отвечать требованиям федерального законодательства. Проверкой таких правовых актов, деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, а также проверкой порядка представления сведений о доходах и расходах занимается прокуратура. Немаловажная и объемная работа по профилактике проводится органами прокуратуры также в сфере антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и их проектов. Почти 1 миллион нормативных правовых актов и их проектов был изучен прокурорами только за 2016 год, в них было выявлено более 60 тысяч коррупционных факторов. Кроме того, в 2018 году органами прокуратуры было выявлено более 74 тысяч нарушений с неисполнением или ненадлежащим исполнением обязанности по представлению сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. При этом виновные лица привлечены к строгой ответственности, в том числе и увольнению в связи с утратой доверия [2].

Такой эффективности работы органов прокуратуры в первую очередь способствовали заключенные соглашения с Федеральной налоговой службой, Пенсионным фондом, Росреестром и другими ведомствами.

Несмотря на многоплановую и высокоэффективную работу по противодействию коррупции, коррумпированные должностные лица проявляют всё большую изобретательность в обходе законодательства. Поэтому органы прокуратуры выступают за ужесточение ответственности на законода-

тельном уровне. Например, Генеральная Прокуратура выступает за распространение существующих требований не только на действующих государственных и муниципальных служащих, но и на бывших. Однако данное требование представляется нам противоречащим Конституции, так как накладывает ограничения не только в рамках несения государственной службы, но и на личную жизнь вне службы государству. Для профилактики коррупционных правонарушений, оказания консультаций, в том числе и конфиденциального характера, государственным служащим и как просветительская мера на сайте Генеральной прокуратуры был создан специальный раздел «Противодействие коррупции».

Болезнь всегда проще предотвратить, чем лечить. Работа кадровых служб государственных органов и муниципальных образований – это важный и эффективный механизм противодействия коррупции. При рассмотрении кандидатов на государственную службу последние должны проходить качественный отбор и проверку на наличие негативной информации, препятствующей замещению должности [6]. Повысить качество отбора – это лишь вопрос межведомственного взаимодействия и возможности электронного доступа к необходимой информации. Ведь наличие у любого органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений доступа к сведениям из ГИБДД, налоговых органов, Пенсионного фонда повысит эффективность изучения кандидатов на государственные должности в разы.

На сегодняшний день государственные органы стараются сделать систему государственной службы максимально прозрачной для граждан. Создаются интернет-порталы (например, «Добродел»), некоторые регионы создают специальные аккаунты в социальных сетях (Вконтакте, Instagram, Facebook и т.п.).

В условиях современного виртуального мира всё больше становится объем государственных услуг, предоставляемых в электронном виде. Доля граждан, использующих механизм получения государственных услуг на Едином Портале госуслуг, растет с каждым годом. Согласно информации Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, количество зарегистрированных в Единой системе идентификации и аутентификации (ЕСИА) граждан достигло почти 100 млн. человек. Таким образом, большая часть пользователей рос-

сийского сегмента интернета (Рунета) может получать государственные услуги в электронном виде.

Как и в любом вопросе, в сфере повышения эффективности механизмов противодействия коррупции важен системный подход и комплексность. Важно не только совершенствовать само законодательство в этой области, улучшать деятельность правоохранительных органов, органов власти и контрольно-надзорных, но и воспитывать в гражданах и государственных служащих нетерпимость к любым проявлениям коррупционного характера.

Исключительно законодательные запреты и санкции не эффективны в борьбе с коррупцией, скорее развивают в правонарушителях всё большую изобретательность. Поэтому очень важно изменить отношение граждан и самих чиновников к коррупционным проявлениям. Решение этой проблемы необходимо в комплексном подходе. К тому же очень часто нарушения совершаются по причине нехватки определенных знаний. По нашему мнению, правовое просвещение гражданского общества и антикоррупционное обучение государственных служащих – достаточно эффективный способ противодействия коррупции.

Для большей части граждан показателем эффективности борьбы с коррупцией является количество возбужденных уголовных дел, аресты чиновников и последующие судебные процессы. Правосознание граждан не рассматривает как противодействие коррупции другие направления работы. Поэтому так важно правовое просвещение граждан по вопросам противодействия коррупции.

Согласно Федеральному закону № 273-ФЗ от 25 декабря 2008 г. «О противодействии коррупции» антикоррупционные стандарты – это единая система запретов и ограничений, обязанностей и дозволений, которые направлены на предупреждение коррупции. В 90% случаев коррупционные правонарушения – это конфликт интересов, и в основе любого правового регулирования подобных конфликтов лежит обязанность служащего принимать меры по недопущению возможности их возникновения. Именно установление конфликта интересов, его предотвращение и устранение негативных последствий являются одним из эффективных средств борьбы с коррупцией [5].

Ужесточение законодательства, профи-

лактика антикоррупционных нарушений – это эффективные методы противодействия. Однако даже применение зарубежного опыта в борьбе с коррупцией не будет достаточно эффективным в российской реальности. Менталитет и воспитание со школьной скамьи накладывают определенный отпечаток недоверия к государственной системе и объясняют поиски решения своих вопросов и проблем путем подкупа чиновников и выражение «благодарности» государственным служащим за оказанные услуги. Именно поэтому правительство ищет эффективные подходы в образовании.

В настоящее время в федеральный государственный образовательный стандарт готовятся изменения в части требований к личностным результатам освоения основной образовательной программы начального общего образования, в том числе программы духовно-нравственного развития, воспитания обучающихся при получении начального общего образования с учётом необходимости соблюдения гражданами антикоррупционных стандартов поведения, формирования антикоррупционного мировоззрения и повышения общего уровня правосознания и правовой культуры граждан.

Отрицательное отношение к правовым основам в том числе является почвой для негативных социальных явлений, таких как коррупция. Именно поэтому так необходимо повышать уровень правового сознания граждан.

Как основные цели просвещения граждан в сфере противодействия коррупции можно назвать:

- просветительскую работу;
- воспитание чувства гражданской ответственности;
- укрепление доверия к власти.

Одну из ведущих ролей в антикоррупционном просвещении играют средства массовой информации. Для привлечения общественности в рамках противодействия коррупции проводятся региональные всероссийские конкурсы «СМИ против коррупции». Основной целью конкурса является формирование неприятия коррупции в обществе; активное привлечение к противодействию коррупционным явлениям СМИ, общественных организаций, объединений и самих граждан; эффективное информационное сопровождение проводимых антикоррупционных мероприятий; инфор-

мационное противостояние коррупции (СМИ как действенный инструмент мониторинга и анализа); возможность использования результатов по мониторингу, анализу и противодействию коррупции как одно из основных средств для развития конструктивного диалога между бизнесом, властью и обществом.

Необходим дифференцированный подход в разработке стратегии борьбы с коррупцией на региональном уровне, очень важно при этом учитывать специфику субъектов РФ. Число крупных коррупционных преступлений растет в геометрической прогрессии от регионов к столице. Так, суммы ущерба с каждым годом увеличиваются в таких регионах, как Московская область, г. Москва и г. Санкт-Петербург, и других развитых экономически регионах. Для средней полосы России более характерна стабильность показателей коррупционных преступлений, что касается не только ущерба, размера взятки, но и сфер преступления и состава участников. Коррупция как социальное явление имеет такое пагубное свойство, как встраиваемость в любую систему отношений. И чаще всего в регионах это явление становится частью бытового сектора, коррупция как бы встраивается в отношения между публичной властью, которая является производителем государственных услуг, и гражданином, являющимся их потребителем.

Многие регионы России являются инвестиционно привлекательными, поэтому в таких регионах коррупция часто приобретает организованный характер и затрагивает такие сферы, как государственные закупки, оборона, внеэкономическая деятельность и пр. За последние годы возросла доля преступлений, совершенных в крупном и особо крупном размере, вырос процент организованной коррупции. Исходя из сравнения коррупционных преступлений, размера причиненного вреда и совокупности с другими преступлениями, можно дифференцировать регионы на две группы. Первую составляют «дотационные» регионы, для данных регионов свойственно проявление коррупции в системе обычной модели «гражданин – чиновник» и «чиновник – гражданин». Вторую группу представляют собой регионы с инвестиционной привлекательностью, для которых характерно наличие обратной связи между таким явлением, как коррупция, и

развитием экономики. В таких регионах уже идет речь о теневой экономике, и коррупция становится частью бизнес-преступности.

Поэтому для первой группы субъектов Российской Федерации более эффективными будут меры предупреждения, которые будут разрывать прямую связь между потребителем и производителем государственных услуг. Вполне закономерно снижение коррупции при более широком использовании в дотационных регионах сети МФЦ (многофункциональных центров), системы видеофиксации работы государственных органов и муниципальных учреждений. Реализация подобных мер поможет сократить объем коррупционных преступлений.

Для второй группы регионов более характерна коррупционная модель «чиновник – бизнес». В данных регионах, благодаря внедрению дистанционных способов документооборота и электронного предоставления государственных услуг, «бытовая» коррупция значительно меньше, чем в других регионах. Однако возрастает экономическая коррупция. В регионах с «бытовой» коррупцией большинство граждан сталкиваются с коррупцией непосредственно, в субъектах с инвестиционной привлекательностью среднестатистический гражданин встречается с коррупцией лицом к лицу реже на 30%.

Конечно, за последние пару лет противодействие коррупции значительно продвинулось вперед. Однако по-прежнему работа ведется разрозненно по различным направлениям, с отрывом от анализа мониторинга причин и условий возникновения коррупции.

Искоренить такое масштабное явление, как коррупция, – фактически нереально, однако снизить её уровень до приемлемого можно. Реализация антикоррупционной политики должна быть максимально широко направлена и охватывать все возможные отрасли.

Совершенствование механизмов противодействия коррупции на законодательном уровне – это то, что должно минимизировать объемы коррупции. На это должны быть направлены реформы во всех областях. Например, в области государственного финансирования. В первую очередь, необходимо ликвидировать дефицит бюджетных средств. Для чего необходимо



уменьшить до минимума возможности принятия решений, касающихся реализации бюджетов, чиновниками по личному усмотрению.

Для уменьшения зон теневой экономики необходимо усовершенствовать налоговое законодательство. Внедрение электронных средств расчета и отчетности облегчит контроль за движением средств и нивелирует возможности дачи и получения взяток из рук в руки.

Основные принципы эффективности механизмов противодействия коррупции – это ограничение сфер деятельности для произвола чиновников и снижение воздействия теневой экономики на простых граждан.

Например, внедрение конкуренции путем коммерциализации некоторых социальных услуг позволит практически исключить коррупцию в этих сферах, заменив коррумпированный рынок государственных услуг на обычный рынок услуг.

Совершенствование судебной системы также является частью эффективной антикоррупционной политики. Основные меры, которые следует реализовать в этом направлении, – это, естественно, работа с отбором и подготовкой кадров, обеспечение гарантий судьям, развитие административной юстиции.

«Победа» над коррупцией в полном смысле этого слова, т.е. полное её искоренение невозможно и не под силу ни одному государству. Тем не менее уменьшить объемы коррупции и снизить её пагубное влияние на общество и государственную систему вполне реализуемо. Однако эффективность противодействия коррупции будет максимальна только тогда, когда государство и гражданское общество будут действовать сообща. Важно привлекать к противодействию гражданские институты, независимые средства массовой информации, широкую общественность.

Масштабы коррупции в современной России достигли размеров угрозы национальной безопасности, поэтому антикоррупционная политика РФ направлена на её ликвидацию на всех уровнях.

Прогресс и масштабное развитие рыночной экономики обусловили и повышение коррупции. Реализуя меры антикоррупционной политики, правительство РФ также обеспечивает увеличение эффективности

социально-экономического развития нашего государства.

Не встречая противодействия, коррупция стабильно растет в объемах. Поэтому наиболее эффективной в современных условиях будет стратегия постоянной борьбы с коррупцией. Антикоррупционная политика может выявить слабые места правоохранительных органов, государственного управления, судебного контроля и гражданского общества, дать механизмы для их корректировки и помочь уменьшить коррупционные проявления в юрисдикционных органах.

Как и у любой стратегии, у антикоррупционной политики также есть определенные недостатки. Основной недостаток – это существенные финансовые затраты. Тем не менее антикоррупционное противодействие окупает себя не только в экономическом, но и политическом и моральном планах.

Кроме того, данная стратегия может не иметь активной поддержки со стороны общественности. Сознание граждан лучше воспринимает стратегию активных «репрессий». Пошаговая системная стратегия, направленная на реализацию таких мер, как антикоррупционное просвещение, вряд ли будет популярной, скорее общественное мнение будет в пользу «имитации» борьбы с коррупцией.

Однако преимуществ у антикоррупционной политики больше, чем недостатков. Во-первых, эта стратегия достаточно эффективна для реального снижения уровня коррупции. Во-вторых, эта политика имеет пролонгированный эффект, т.е. эффект есть даже тогда, когда антикоррупционная политика какой-то период времени не проводилась.

Антикоррупционная политика представляет собой разработку и постоянное осуществление различных систематических мер государства и общества для устранения условий и причин, которые способствуют зарождению и развитию коррупции в различных областях жизни.

Основными направлениями антикоррупционной политики можно назвать:

- коррекцию законодательства;
- создание более сбалансированной системы сдержек и противовесов между основными институтами власти;
- упорядочение функций, системы и структуры органов исполнительной власти;
- изменение принципов государствен-

ной службы и контроль за имущественным положением представителей власти;

– создание условий для эффективного контроля за распределением и расходованием бюджетных средств;

– укрепление судебной власти;

– совершенствование правоохранительной системы и полицейской деятельности (деятельности спецслужб);

– координация антикоррупционной политики.

Естественно, указанные направления должны корректироваться в зависимости и с учетом мониторинга коррупции в разных сферах государственной и общественной деятельности. Явление коррупции, природа коррупционных правонарушений, причин проявления и мотивации к совершению с каждым годом исследуются всё более глубоко и детально. И на основании получаемых результатов научных исследований должна совершенствоваться и антикоррупционная политика государства.

Всё вышесказанное подводит нас к выводу о том, что противодействовать коррупции необходимо во всех областях. Укрепление демократической политики, прозрачность в деятельности государственных служащих, развитие гражданского общества, применение современных технологий и новейшего опыта развитых стран – это то, что будет способствовать успешному противодействию коррупции.

#### **Примечания:**

1. Бурда М.А., Иванова М.М. Антикоррупционная политика современной России: особенности формирования новых подходов государственного управления // Politbook. – 2019. – № 2. – С. 83–96.

2. Вязовская Т.Н., Мирошниченко О.Н., Садовская В.В. Реализация антикоррупционной политики органами государственного управления на региональном уровне // Вестник Российского университета кооперации. – 2018. – № 4 (34). – С. 92–94.

3. Дудаев Г.С.-Х., Башаева П.А. Социальная эффективность государственного и муниципального управления // ФГУ Science. – 2019. – № 1. – С. 63–68.

4. Илаева З.М. Коррупция в Российской Федерации, предупреждение и методы противодействия // ФГУ Science. – 2020. – № 2. – С. 63–68.

5. Илаева З.М. Конфликт интересов как основа коррупции // Economics and management: problems and innovations: Сборник статей Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 274–278.

6. Яндарбаева Л.А., Хазриев М.С.-А., Юсупов А.А. Основные проблемы аттестации государственных гражданских служащих // ФГУ Science. – 2019. – № 3. – С. 234–238.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ**

**Яндарбаева Л.А.,**  
канд. экон. наук, доцент  
кафедры государственного  
и муниципального управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Дикаева Х.М.,**  
студентка 2 курса факультета  
государственного управления ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный университет»

**Аннотация.** В последние годы все большее значение приобретает проблема имиджа организации при разработке эффективных методов социального управления в рыночных условиях. Новизна исследования данной темы в формулировании и решении задач, интерпретации информационных данных на основе деятельности современных компаний.

Особое внимание уделено проблеме создания позитивного имиджа и репутации компании, и в этом случае значимость темы с научно-практической точки зрения связывают с глобальными изменениями на экономическом пространстве, а также с введением новых условий игры на мировом рынке. В статье рассмотрены модели формирования имиджа организаций, представляющих различные сферы экономики. На этой основе необходимо совершенствование процессов формирования и развития имиджа организаций с использованием различных методов, инструментов, мероприятий в целях создания благоприятного имиджа организации.

**Ключевые слова:** формирование имиджа, стратегия управления, социальные программы.

## **FORMATION OF THE ORGANIZATION'S IMAGE**

**Yandarbaeva L.A.,**  
Ph.D., Associate Professor of the department  
of state and municipal administration  
The Chechen State University

**Dikaeva H.M.,**  
2nd year student of the faculty  
of public administration  
The Chechen State University

**Abstract.** In recent years, the problem of the image of an organization has become increasingly important in the development of ef-

*fective methods of social management in market conditions. The novelty of the study of this topic in the formulation and solution of problems, the interpretation of information data based on the activities of modern companies Particular attention is paid to the problem of creating a positive image and reputation of the company, and in this case, the importance of the topic from a scientific and practical point of view is associated with global changes in the economic space, as well as the introduction of new conditions for the game in the world market. The article examines the models of forming the image of organizations representing various sectors of the economy. On this basis, it is necessary to improve the processes of forming and developing the image of organizations using various methods, tools, measures in order to create a favorable image of the organization.*

**Keywords:** *image formation, manager's strategy, social programs.*

В современном мире одними из наиболее важных факторов успешного функционирования предприятий и их товаров и услуг являются имидж и репутация. С возникновением маркетингового мышления начала развиваться наука об имидже. Сейчас говорят, что имидж определяет победы или поражения в бизнесе и общественной жизни.

Актуальность вопроса в том, что создание благоприятного имиджа является ключевым звеном в деятельности компании по продвижению своей продукции и услуг на рынок, а также достижению высоких преимуществ в конкурентной борьбе.

Когда управляющие компаний не уделяют особого внимания формированию позитивного имиджа, он складывается у потребителей стихийно, и никто не ручается, что он станет благоприятным для организации. Не стоит забывать, что под гарантией взаимовыгодных и стабильных отношений лежит формирование положительного имиджа и высокой репутации компании. Они требуют длительного процесса для формирования фирменного стиля, социально значимой роли организации, ее индивидуальности.

Мало кто знает, какие объемы средств затрачивают на формирование имиджа та или иная общественная организация, личность или фирма. Большое значение имидж имеет для крупных и известных организа-

ций, ведь они обычно на виду общественности и в центре внимания СМИ. Они не могут спрятаться от общественного неодобрения или полностью исчезнуть в рыночной стихии. Из-за этого корпорации и крупные организации постоянно совершенствуются, работая с общественным мнением, включая собственные и внешние подразделения PR, или агентства.

Формированием имиджа и репутации необходимо постоянно заниматься, ведь они являются неотъемлемой частью любого бизнеса. Сильный имидж организации дает эффект приобретения организацией определенной рыночной силы и конкуренции, что приводит к снижению чувствительности к цене.

Выделяют также несколько уровней имиджа: нулевой, нейтральный, позитивный и негативный.

При нулевом имидже о компании не знает практически никто, кроме руководителя и его работников. Обычно таким уровнем обладают молодые компании, которые совсем недавно вышли на рынок. Нейтральным имиджем обладают компании, которые известны на рынке, у них уже есть клиенты, но они не обладают ни положительной, ни отрицательной информацией. Такие компании не занимаются своим имиджем, но при этом нормально работают.

С помощью уровней мы сможем понять: Купят ли нашу продукцию клиенты? Будут ли с нашей компанией сотрудничать? Захотят ли инвесторы вложить свои деньги? Грамотно построенный имидж компании поможет достичь несколько важных целей, например:

- повышение лояльности клиентов;
- выделение компании на фоне конкурентов;
- высокая степень лояльности сотрудников и клиентов к предприятию;
- формирование потребительского спроса;
- привлечение внимания потенциальной целевой аудитории;
- расширение границ влияния на рынке;
- улучшение отдачи от рекламы;
- увеличение объема продаж;
- повышение статуса предприятия в коммерческой среде.

При наличии положительного имиджа предприятия руководитель может существенно снизить себестоимость производи-

мого продукта и получать прибыль в перспективе. С положительным имиджем формируется доверие у клиента приобрести товар, и это ускоряет повторный визит. С отрицательным имиджем все наоборот – наблюдается снижение количества клиентов, увеличивается число отрицательных отзывов об организации, ее сотрудниках. Обычно данный уровень проявляется у крупных старых организаций либо у тех, кто не заботится о качестве продукта. Кстати, еще одним из вариантов появления негатива в отношении организации являются подделки конкурентов.

Некоторые трактуют иначе, различая 3 типа имиджа предприятия: идеальный, реальный и зеркальный (отраженный).

Таким образом, компании выделяют несколько следствий, благодаря которым можно достичь равновесия менее затратным путем:

1. Имидж компании соответствует стратегии развития компании, предусматривая удовлетворение определенных потребностей всего рынка или сегмента.

2. Имидж компании подходит уровню/этапу развития компании.

3. Внутренний имидж компании аналогичен её внешнему имиджу.

Структура целостного имиджа любой организации формируется из четырех основных составляющих: фундамента и неосвязаемости имиджа, а также внутреннего и внешнего. Наиболее важной составляющей является фундамент имиджа. Это осязаемый имидж, который покупатель может увидеть, понюхать, услышать, потрогать и попробовать, мы это называем товаром, или продукцией компании. Он обеспечивает создание, продвижение и сохранение положительного имиджа компании. Для построения наиболее положительного фундамента имиджа компании выделяют определенные шаги. Первый шаг раскрывает цель и деловые принципы организации в рабочем варианте философии компании. На втором шаге планируются стратегические задачи компании, ведь важно четко знать, в каком направлении двигаться. Следующим шагом являются стандарты, которым должны следовать сотрудники. Главное, чтобы данные стандарты были ненавязчивы и незаметны, но благодаря им организация могла эффективнее достигать своих целей, которые вытекают из результатов ревизии принципов.

Как правило, их формулируют письменно и закрепляют документально. Для компании важно, чтобы сотрудники подчинялись неким правилам, заложенным в основу корпоративной культуры компании, ведь это поможет сохранить фундамент имиджа.

При построении любого здания, сооружения необходимо поэтапно организовать работу: нужно поставить прочные балки, закрепленные в надежном фундаменте, ведь без него все остальное не имеет смысла. Итак, закладка фундамента для организации – это определение ценностей, целей, принципов и философии. Ведь все – бизнес, корпорация, страна – должны строиться на надежном основании, чтобы выжить в самых трудных ситуациях.

Внутренний имидж отражает внутрикорпоративную политику внутри организации, а внешний – действия по отношению к конкурентам, партнерам, целевой аудитории и клиентам. Данные составляющие зависят от специфики и отрасли деятельности, но все же любые типы предприятий обладают общими особенностями.

Внутренний имидж является образом и представлением об организации, сформировавшимся у сотрудников. Ведь именно сотрудники являются агентами бренда и с большим интересом транслируют его ценности. Когда люди начинают себя с чем-то ассоциировать – с брендом, идеологией компании, они могут заинтересовать потенциального потребителя, показывая жизнь предприятия изнутри. Обычно распространение различной информации происходит в неформальном общении друзей, знакомых, родственников, случайных собеседников. Поэтому сотрудники являются крупными информаторами, вызывающими больше доверия, нежели реклама.

Внешний имидж компании, подтвержденный действиями по отношению к своей целевой аудитории, подкрепляет уверенность в коллективе и качество внутреннего имиджа компании в целом. К целевой аудитории помимо потребителей товаров или услуг относятся и партнеры, спонсоры и инвесторы, средства массовой информации, конкуренты, государственные учреждения и широкая общественность. Внешний имидж организации содержит пять элементов:

- бизнес-имидж (работа с партнерами, подрядчиками, конкурентами);
- визуальный имидж;

- инновационный имидж;
- социальный имидж.

Имидж несет в себе несколько функций:

1) номинальная – это функция, которая создает вокруг организации ореол привлекательности, она является социально востребованной и проявляет свои лучшие качества. Благодаря ей создается узнаваемость фирмы и образуется благоприятный образ с руководителем или организацией;

2) консервативная функция защищает (перед натиском новых потребностей, новых идей и спроса) основную идею фирменного комплекса, что обеспечивает вариантность одной идеи для новых поколений потребителей;

3) адресная функция имиджа призвана связать его потенциальных или реально существующих (фактических) потребителей воздействия.

Для формирования положительного внешнего и внутреннего имиджа организации выделяют мероприятия и инструменты их реализации, например, для повышения внешнего имиджа:

1. Важна работа над продуктом. Для этого необходимо: создать дополнительные ценности, использовать качественные компоненты при производстве продукта, продумать условия логистики. Необходимо помнить о качественной разработке фирменного стиля, в который входят логотип, слоган, история и миссия.

2. Проведение маркетинговых мероприятий. Нужно участвовать в благотворительных марафонах и акциях, в спортивных или культурных мероприятиях. Важно проведение массовых кампаний с билбордами, баннерами и т.д.

3. Мероприятие, связанное с коммуникациями клиентов с первыми лицами компании. Управление репутацией в социальных сетях и тематических сообществах (создание положительных отзывов и устранение отрицательных). Ведение групп, сообществ, страничек в социальных сетях («ВКонтакте», Instagram, Facebook и т.п.).

4. Демонстрация экспертности. Необходимо публикация постов с полезной информацией по производимому продукту. Участие в профильных мероприятиях и проведение различных мастер-классов.

5. Работа с клиентами по контролю качества. Проводится опрос клиентов после

обслуживания, создается горячая линия для претензий потребителей и приносится благодарность за честные отзывы.

6. Поддержка фанатов бренда. Для этого постоянные клиенты поощряются бонусами от каждой покупки, а также создаются дополнительные привилегии постоянным агентам.

7. Бонусы для сотрудников. Проводится бесплатное обучение, система мотивации, премии и поощрения.

Все перечисленные инструменты необходимо использовать, чтобы сформировать имидж организации. И чем больше правильно подобранных методов будет использовано, тем выше будет репутация компании. Необходимо не подводить своих потребителей и предоставлять качественные услуги, производить и продавать хороший продукт, ведь честность в работе с партнерами и сотрудниками занимает важные позиции для компании.

Еще одной важной составляющей компании является, бесспорно, ее стратегия для того, чтобы обеспечить успешность развития технологии внутреннего имиджа организации, ведь аналитические управленческие процедуры во многом задают данные позитивные результаты управленческих усилий. Менеджеры резонно полагают, что разработка стратегии формирования внутреннего имиджа организации должна быть нацелена на основную категорию работников организации, учитывая потребности топ-менеджмента. Данная задача во многих организациях решается в основном за счет формирования гарантированных ниш для создания индивидуальных пакетов рекомендаций работодателя менеджерам высшего звена.

Многие современные российские организации сохраняют известные традиции, выстраивая стратегии управления персоналом, а также стратегии формирования внутреннего имиджа организации на основе отеческих идей. Они ориентируются на рост социального капитала, который понимают как средство для достижения цели.

Порой в формирование стратегии руководителя закладывают концепт «уникальная организация». Российские менеджеры опираются на особенности и конкурентные преимущества организации и демонстрируют их сотрудникам. Такого рода стратегия обычно применяется и отлично работает в организациях, обладающих стабильной

рыночной нишей и определенных перспективах роста. Некоторые современные компании, разрабатывая стратегию формирования внутреннего имиджа, оперируют тем, что основным преимуществом являются их ноу-хау, а также нельзя забывать о высокой технологической оснащенности и информационно-технологической продвинутости.

Среди потребителей товаров и услуг, местных сообществ и окружения, партнеров по бизнесу необходимо создание и соблюдение баланса, для которого необходимы следующие составляющие:

- экономическая стабильность предприятий и выплата налогов;
- обязательное соблюдение прав человека и этических норм ведения бизнеса;
- учитывание интересов и потребностей потребителей, производство качественных товаров и услуг;
- создание устойчивых рабочих мест и безопасной рабочей среды, развитие персонала и повышение человеческого потенциала;
- поддержание экологической безопасности, сохранение окружающей среды;
- содействие развитию местных сообществ.

Организациям следует больше внимания уделять формированию социального имиджа. Бесспорно, организация с высокой социальной ответственностью может предотвратить различного рода скандалы, которые могут нанести имиджу и репутации ущерб. Особенно необходимо это для фирм, которые более часто подвергаются нападкам прессы или различного рода активистов, защитников прав потребителей, – это различные торговые марки с высокой стоимостной оценкой. Главным социальным способом выражения своей позиции для корпорации является благотворительная деятельность. Необходимо участие компании в социальных программах региона.

Социальные проекты имеют особенность строиться на оптимальных принципах:

- 1) мониторинг и оценка эффективности прокредитованных проектов, а также совокупные инвестиции [2, с. 80];
- 2) официальность отношений с органами власти и местного самоуправления в форме договоров социального партнерства и иных документов;
- 3) объединенные действия с общественностью, которая представляет местные

сообщества;

4) привлечение независимых экспертов, специалистов и консультантов;

5) информационная поддержка организации и обмен опытом между участниками программ;

6) внедрение практики риск-ориентированного подхода к проведению социальных мероприятий [3, с. 230].

Управление социальными проектами – это целенаправленный процесс, протекающий в компании, который воздействует на параметры проекта и его участников для осуществления проектных мероприятий и достижения социальных результатов.

Обычно организации выбирают наиболее эффективный со стороны имиджа социальный проект на основе стратегических целей и задач бизнеса. Оценивая эффективность социальной политики, значительное положение занимают:

- актуальность социальных проектов организации для общества, иначе степень ценности ее деятельности для государства и общества;
- грамотно построенное взаимодействие организации с задействованными сторонами на этапе реализации социального проекта. Особое место занимает развитие партнерских отношений с обществом и властью;
- повышение качества жизни общественной группы, которая взаимосвязана с социальным проектом;
- вклад в развитие местных сообществ: сотрудничество, обеспечение возможностей для устойчивого развития;
- соблюдение принципов добросовестной деловой практики: сохранение и устойчивое использование в соответствии с принципами социального равенства;
- необходимость вовлечения некоммерческих организаций в проведение социальных проектов;
- природоохранная деятельность и ресурсосбережение.

С точки зрения стратегических целей организации правильно спланированный и реализованный проект способен возвысить организацию на новый уровень, а также создать имидж ответственного лица. Совокупная стратегия управления проектами улучшает взаимоотношения с различными целевыми аудиториями. Для расположения к себе государственных органов власти ор-

ганизации реализуют различные благотворительные социальные проекты. Компания, которая ведет активную социальную деятельность, может найти партнеров в коммерческих организациях и в числе общественных объединений или благотворительных фондов. Все данные мероприятия, безусловно, играют роль в формировании имиджа компании.

Особое внимание к проблеме создания позитивного имиджа и репутации компании связывают с глобальными изменениями на экономическом пространстве, а также с введением новых условий игры на мировом рынке. Очень изменилось отношение к конкурентным преимуществам, рискам, к стоимости капитала фирм и порядку ведения дел. В наше время приобретают новый смысл и выходят на передний план проблемы корпоративного имиджа и репутации. Отмечают комплекс составляющих, которые формируют новый облик предприятия и определяют позиции на рынке, такие как: высокое качество продукции, узнаваемый и успешный бренд, который переплетается с организацией взаимоотношений с контрагентами, государственными регулирующими органами, взаимодействуя с населением на территории присутствия фирмы и ее социальной активностью, ответственностью.

В современном мире потребители платят чаще за товары и услуги социально ответственной компании, уверенные в ее хорошей репутации и желании заботиться об окружающем мире.

Подводя итог, нужно помнить о том, что люди думают об одной и той же организации по-разному: одни признают лучшей, другие – худшей, а остальные не воспринимают ее никак. Люди всегда будут думать по-разному, потому что у всех разный взгляд на жизнь. Репутация и должна представлять совокупность данных взглядов на организацию. Традиционную рекламу в качестве основного двигателя торговли заменяют репутация и имидж организаций.

В процессе, когда большое значение приобретают имидж и деловая репутация организации, возрастает потребность в хорошо поставленных методах измерений и анализа. Такие обыденные формулировки, как «положительный имидж» и «низкий уровень деловой репутации», уже не при-

ветствуются. Нужно сравнивать позиции компании, выявлять слабые места в организации ее деятельности, обеспечивать ресурсами в целях повышения ее конкурентоспособности.

Сформировать имидж, способствующий процветанию компании, можно только посредством каждодневного труда сотрудников, а также привлечения новых технологий.

Довольно важно развивать имидж искусственно, иначе он сможет развиваться сам, так называемым стихийным способом. При таком процессе невозможно предсказать, какой в конечном итоге будет сформирован имидж. Стоит помнить о динамичности и непредсказуемости рыночной среды в целом. С экономической точки зрения, гораздо выгоднее осознанное манипулирование имиджем, в сравнении с исправлением последствий личной халатности и бездействия организации.

При создании имиджа организации первоначально необходимо сделать акцент на исследуемый объект и его характеристики. Вторым этапом, в зависимости от полученной информации, выбирать механизмы и методику построения положительной репутации.

Эффективная социальная политика и управление репутацией и имиджем организации способствуют реализации основных потребностей в выживании, безопасности и устойчивости. Поддержание социально ответственного бизнеса в долгосрочной перспективе способствует формированию для организации благоприятного социального и стабильного окружения.

### **Примечания:**

1. Гайрбекова Р.С., Назаров Д.Т. Основные проблемы развития российского бизнеса и современные виды государственной поддержки // ФГУ Science. – 2017. – № 1 (19). – С. 52–54.
2. Илаева З.М. Анализ инвестиционного процесса в кризисных ситуациях в регионах на примере Чеченской Республики // ФГУ Science. – 2017. – № 1 (9). – С. 78–82.
3. Ялмаев Р.А., Амхадова Л.И. Факторы и условия развития малого предпринимательства // ФГУ Science. – 2018. – № 2 (12). – С. 227–231.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

1. **Абуева Х.Л.** – магистрант 2 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

2. **Аздаева М.Ш.** – студентка 1 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

3. **Аслаханова С.А.** – старший преподаватель кафедры управления региональной экономикой ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

4. **Асхабова З.Р.** – магистрант 2 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

5. **Багаева А.И.** – ассистент кафедры менеджмента ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

6. **Бахаева А.М.** – магистрант 2 курса Института цифровой экономики и технологического предпринимательства ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет им. М.Д. Миллионщикова», г. Грозный.

7. **Бачаев А.А.** – магистрант 1 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

8. **Бекмурзаев И.Д.** – канд. экон. наук, доцент кафедры коммерции и маркетинга ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

9. **Бексултанова А.И.** – ассистент кафедры управления региональной экономикой ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

10. **Газиева Л.Р.** – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

11. **Гайрбекова Р.С.** – канд. экон. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

12. **Гайсултанова М.В.** – студентка 2 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

13. **Дадаев Я.Э.** – старший преподаватель кафедры коммерции и маркетинга ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

14. **Дикаева Х.М.** – студентка 2 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

15. **Довлетмурзаева М.А.** – канд. экон. наук, доцент, декан факультета государственного управления, доцент кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

16. **Дохкильгова Д.М.** – канд. экон. наук, доцент кафедры управления региональной экономикой ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

17. **Идигова Л.М.** – д-р экон. наук, профессор, профессор кафедры менеджмента ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», зав. лабораторией экономических исследований ФГБУН Комплексный научно-исследовательский институт имени Х.И. Ибрагимова Российской академии наук, г. Грозный.

18. **Илаева З.М.** – канд. экон. наук, доцент кафедры управления региональной экономикой ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

19. **Ильясова К.Х.** – старший преподаватель кафедры экономики управления в образовании ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет», г. Грозный.

20. **Магомедова З.М.** – магистрант 3 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

21. **Махмудов З.И.** – магистрант 3 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

22. **Межиева Х.Б.** – магистрант 3 курса Института экономики и финансов ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

23. **Минциев И.А.** – магистрант 2 курса факультета государственного управ-



ления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

24. **Никаева Р.М.** – канд. экон. наук, доцент кафедры управления региональной экономикой ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

25. **Пацагов Т.Ш.** – соискатель кафедры менеджмента ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

26. **Рахимова Б.Х.** – младший научный сотрудник лаборатории экономических исследований ФГБун Комплексный научно-исследовательский институт имени Х.И. Ибрагимова Российской академии наук, г. Грозный.

27. **Саидов З.А.** – д-р юрид. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

28. **Саралинова Д.С.** – канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

29. **Сулейманова Д.О.** – студентка 4 курса Института экономики и финансов ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

30. **Султанова М.А.** – магистрант 2 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

31. **Сулумов С.Х.** – канд. геогр. наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

32. **Успаева М.Г.** – канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и кредита ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

33. **Хаджиев М.Р.** – канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры финансов, кредита

и антимонопольного регулирования ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

34. **Хадужева Я.А.** – старший преподаватель кафедры микробиологии и биологии ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

35. **Хажмурадова С.Д.** – студентка 2 курса Института экономики и финансов ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

36. **Хайтаев Б.Т.** – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

37. **Эльбиева Л.Р.** – ассистент кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

38. **Эльхаджиев Ш.В.** – магистрант 2 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

39. **Юнусов М.Р.** – студент 1 курса факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

40. **Юсупова Т.А.** – ассистент кафедры менеджмента ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

41. **Ялмаев Р.А.** – канд. экон. наук, заведующий кафедрой управления региональной экономикой ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

42. **Яндарбаева Л.А.** – канд. экон. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», г. Грозный.

**ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ  
научного журнала «ФГУ Science»**

Просим авторов статей руководствоваться приведенными ниже правилами.

**1. Перед текстом должны быть указаны:**

- УДК;
- полное название статьи (на русском и на английском языке);
- фамилия и инициалы автора / авторов (на русском и на английском языке);
- должности, ученые степени и звания автора / авторов (на русском и на английском языке);
- название организации, где выполнена работа (на русском и на английском языке);
- аннотация (на русском и на английском языке), объем не менее 850 знаков (по ГОСТ 7.9-95 – от 100 до 250 слов), не менее 10 строк;
- ключевые слова (на русском и на английском языке), не более 4-6 слов.

**2. В научной статье должны найти отражение:**

- введение;
- методика;
- основная часть;
- заключение;
- выводы, ожидаемый эффект;
- использованная литература.

*При этом обозначение введения, основной части и заключения отдельными подзаголовками в тексте статьи не является обязательным.*

**3. Технические требования:**

Текст необходимо набирать в формате страницы А4, с межстрочным интервалом «одинарный». Поля текста – по 2 см. При наборе текста необходимо использовать шрифт «Times New Roman». Размер шрифта – 12, абзацный отступ – 1,5 см. Набор таблиц: тип шрифта Таймс, размер шрифта 12 пт. Использовать стиль «Normal» или шаблон «Обычный».

Объем основного текста статьи (без аннотации и библиографического списка) должен составлять **15 000–25 000 печатных знаков с пробелами (5–12 страниц текста)**.

Список использованной литературы дается в конце статьи в алфавитном порядке и пронумерованный. **Ссылки на литературные источники приводятся в квадратных скобках и обозначаются цифрами.**

**4. Перечень использованных источников должен оформляться в соответствии со стандартом, установленным системой Российского индекса научного цитирования, и включать: название, место и год издания, издательство, номер тома (выпуска), страницы.** Количество источников должно быть не менее 5. При этом автор отвечает за достоверность сведений, точность цитирования и ссылок на официальные документы и другие источники. **Запрещается использовать в тексте автоматические ссылки, гиперссылки и автоматические сноски Word.**

**5. Библиографическое описание изданий оформляется в соответствии с государственным стандартом, например:** Статья:

Аслаханова С.А. Условия становления и развития социального предпринимательства в России // ФГУ Science. – 2018. – № 2 (12). – С. 18–24.

**6. Рисунки (графики, диаграммы) в редакторах Word, Excel – только черно-белые.** Не вставлять в статью сканированные рисунки (графики, диаграммы). **Рисунки обязательно должны быть выполнены на отдельном полотне рисунка и должны быть сгруппированы (т.е. не должны "разваливаться" при перемещении и форматировании).** Недопустимо использование рисунков и таблиц, размер которых требует альбомной ориентации страницы. Поворот рисунков и таблиц в вертикальную ориентацию запрещен. Надписи и другие обозначения на графиках и рисунках должны быть четкими и легко читаемыми.

**7. При использовании в тексте сокращенных названий необходимо давать их расшифровку.**

**8. При выборе единиц измерения следует руководствоваться международной системой единиц СИ; географические названия должны соответствовать атласу последнего года издания.**

**9. К твердой копии статьи прилагается электронная версия.**

**10.** В одном номере журнала может быть напечатана только одна статья автора (первого автора).

**11.** Рукописи статей, оформленные не по правилам, не рассматриваются. Присланные рукописи обратно не возвращаются. Не допускается направление в редакцию работ, которые посланы в другие издания или напечатаны в них.

**12.** Представляя текст работы для публикации в журнале, автор гарантирует правдивость всех сведений о себе, отсутствие плагиата и других форм неправомерного заимствования в рукописи произведения, надлежащее оформление всех заимствований текста, таблиц, схем, иллюстраций. Авторы опубликованных материалов несут ответственность за подбор и точность приведенных фактов, цитат, статистических данных и прочих сведений.

**13.** Возвращение рукописи на доработку не означает, что статья принята к печати. После получения доработанного текста рукопись вновь будет рассматриваться редакционным советом. Доработанный текст автор должен вернуть с первоначальным вариантом статьи, а также ответом на все замечания. Статьи, отклоненные редакционным советом, повторно не публикуются.

**14. Вниманию авторов!**

В обязательном порядке все статьи проходят проверку по программе «Антиплагиат». Оригинальность текста должна быть не менее 75%.

Журнал «ФГУ Science» включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).

Статьи присылать на адрес электронной почты: [fguscience@chesu.ru](mailto:fguscience@chesu.ru).

**Контакты:**

364024, Чеченская Республика, г. Грозный, ул. А.А. Шерипова, 32

Тел.: +7 (8712) 21-20-15

E-mail: [fguscience@chesu.ru](mailto:fguscience@chesu.ru)

Контактное лицо: Дудаев Генез Саид-Хусейнович, к.п.н., доцент, ответственный секретарь научного журнала «ФГУ Science».

**График приема статей и выхода журнала «ФГУ Science» в 2020 г.**

Номер журнала	График приема статей	График выхода журнала
1	15.03.2020	15.04.2020
2	01.06.2020	30.06.2020
3	15.09.2020	15.10.2020
4	01.12.2020	30.12.2020