

**Федеральное государственное образовательное
бюджетное учреждение высшего образования
Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации
Тульский филиал**



**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОДХОДЫ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ
РАЗВИТИЯ РОССИИ И РЕГИОНОВ**

Материалы Всероссийской научной студенческой
конференции

16 мая 2020 г.

Тула - 2020

**Федеральное государственное образовательное
бюджетное учреждение высшего образования
Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации
Тульский филиал**

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОДХОДЫ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ
РАЗВИТИЯ РОССИИ И РЕГИОНОВ**



Материалы Всероссийской научной студенческой
конференции

Тула - 2020

ББК 65.049(2)

С 69 Социально-экономические подходы в решении проблем развития региона. Материалы Всероссийской научной студенческой конференции. 16 мая 2020 г. - . – 260 с.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Кузнецов Г.В., канд. физ.- мат. наук, директор филиала;
Назырова Е.А., канд. ист. наук, зам. директора филиала;
Городничев С.В., канд. техн. наук, зам. директора филиала;
Коршунова Г.В., д-р. экон. наук, доц.;
Поляков В.А., д-р экон. наук, доц.
Бормотов И. В., канд. филос. наук, доц.;
Манохин Е.В., канд. физ.- мат. наук, доц.

В сборнике представлены тезисы выступлений студентов на Всероссийской научной студенческой конференции, прошедшей 16 мая 2020 г. в Тульском филиале Финуниверситета при Правительстве РФ в рамках XI Международного научного студенческого конгресса "Память о Великой Отечественной войне в сознании молодежи XXI века", посвященного 75-ой годовщине Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг..

В центре внимания молодых исследователей социально-экономические проблемы и перспективы современного развития России и регионов, реформы в финансовой системе, актуальные проблемы бухгалтерского учета, аудита и анализа, менеджмента и маркетинга и пути их решения, роль математических методов и моделей в оптимизации экономических процессов.

Ответственная за выпуск – Никитина Е.А., канд. экон. наук, доцент

ISBN

ББК 65.049(2)

© Коллектив авторов, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Агеева А.Ю. Государственное и муниципальное управление занятостью населения	6
Аксенов М.Ю., Семенов Д.Д. Управление корпоративными стратегиями бизнеса и территорий	11
Антропова Е.В. Роль и значение учетной политики в системе бухгалтерского учета	15
Ануфриева О.А. Анализ основных положений МСФО (IAS) 2 и ПБУ 5/01	18
Ахмедова Е. И., Чернышова А. О. Основные стили поведения руководителей	23
Бабасёва А. А., Комарова Т. Д. Влияние успехов советского футболиста на саморазвитие подрастающего поколения	27
Богатенко Е.Р. Перспектива применения биометрии в банковской сфере	31
Васильев А.М. Мероприятия, направленные на совершенствование системы здравоохранения Смоленской области	35
Волков Д.В. Разработка инновационных бизнес-проектов корпорации	39
Волков Д.В. Оценка эффективности обучения в корпоративном университете	43
Денисова А.Р. Стереотипы в экономике	47
Денисова А.Р. Проблемы экономического прогнозирования в России	49
Добрынина А. Д. Финансовое обеспечение социальной сферы РФ	52
Дыда А.А. Экономический рост в РФ: современные возможности и проблемы	57
Евтеева Н. В. Пути оптимизации учёта расчётов с покупателями и заказчиками	62
Ермошина А.И. Общие закономерности современного управления	67
Желтова О.Д. Оценка аудиторского риска в современных условиях	71
Каменская А.В. Эволюция концепций маркетинга	75
Климова Я.С., Лыгина Е.А. Выживаемость компаний в конкурентной среде: угрозы и возможности	78
Конивец А.Д. Проведение стратегических исследований на примере ООО «Зверополис»	82

Константинова А.В. Управление поведением персонала при проведении организационных изменений	86
Коптева А.И. Проблемы внедрения искусственного интеллекта в современный бизнес	90
Копылова Т.А., Изюменко С.П. Основные приемы противодействия монополизации рынка	94
Корогодина П.А. Проблемы управления банковским маркетингом	97
Кузнецова А.В. Административно-правовое регулирование отношений в области охраны труда в Российской Федерации	102
Кунина М.Г. Формирование благоприятного инвестиционного климата Тульской области	108
Кунина М.Г. Влияние статуса безработного на благополучие личности	114
Лопатина Т.С. Возможность применения «искусственного интеллекта» в государственном управлении	119
Морозова Е.В. Пути совершенствования технологий управления предприятием	122
Одинокова Д.В. Развитие туристического бизнеса в Тульской области	126
Одинокова Д.В. Современные технологии инернет-маркетинга	130
Одинокова Д.В. Использование цифровых технологий при подборе персонала	134
Племянников А.А., Гавриленко Д.В. Проблемы мотивации персонала	138 143
Полякова А.С. Управление конфликтами в организации	
Рустамова С.Д. Политика управления дебиторской задолженностью	147
Селезнева Н.С., Новицкий А.И. Определение оптимального типа организационной структуры предприятия в условиях нестабильности	154 158
Синяева А.С. SWOT – анализ как инструмент управления	161
Соловьев Д. А., Головачева А.Д. Банковский маркетинг	
Солопова Ю.В. Роль конфуцианства в экономическом развитии Китая	164
Тимофеева Н.В. Тенденции и практические аспекты внедрения интегрированной отчетности в России	169 173
Тимофеева Ю. Г. Пилотный проект ФСС «Прямые выплаты»	175
Тимохина Е.А. Лидерство и руководство в организации	
Трофимов Н.А. Проблемы профессиональной подготовки	

кадров по направлению «Государственное и муниципальное управление»	180
Ульянова А.А., Гвоздецкая О.С. Управление конфликтами в организации	183
Устинова Т.С. Проведение анализа ассортиментной политики в организации	188 192
Ушаков А. И. Особенности трансфертного ценообразования	
Цепляева Е.Н., Гаврилова В.А. Влияние цифровой экономики на банковскую сферу	194
Шевелева И.В. Систематизация управления качеством пищевой продукции	199
Якименко К.С. Системный подход и проблемы его использования в современной практике управления	204
Якушов В.И. Принятие эффективных решений руководителями любого ранга	209

СТАТЬИ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Бабасёва А. А., Комарова Т. Д. The role of the great soviet football player's success in the history of world sport	215
Баркинхоева М.Х. The main objective of the current decade - combating the climate crisis	219
Гюлер А.А. How to invest when interest rates are falling on coronavirus worries	221 224
Денисова А.Р. Outlook for the ОПЕС	226
Добрынина А. Д. The economic impact of artificial intelligence	230
Дрёмова О.В. Taking stock of Moscow's fiscal consolidation	
Кириллова А.С. Big data analytics systems: the key to digital business transformation	231 235
Колетвинова Е.А. Psychology of poverty	
Купор К.С. Impact of coronavirus infection on the world economy	237
Михайлюкова А.А. Contemporary problems of economic growth in the Russian Federation	238 241
Новикова А.А. Current problems of the us real estate market	244
Одинокова Д.В. Trends in e-commerce and its legal regulation	248
Устинова Т.С. Conflict management in organization	251
Харламова Н.С. Youth unemployment as a social problem	253
Черненко А.В. Coronavirus: changing world economy?	

Агеева А.Ю.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Комов В.Э.

Тульский филиал Финуниверситета

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ

Переход к рыночным отношениям обусловил возникновение некоторых трудностей, в их числе возникновение большого числа социально-экономических проблем. Одной из таких проблем стал низкий уровень занятости, который имеет неразрывную связь с людьми и их производственной деятельностью. В России проблемы, возникающие на рынке труда относят к числу актуальных, а всё потому что в нашей стране сфера занятости населения оказывает огромное влияние на рост экономики, а так же отвечает за повышение конкурентоспособности на мировых рынках [1].

На современном этапе развития, рынок предполагает обладание совершенно иным уровня трудовых взаимоотношений. Однако до тех пор пока не созданы эффективные механизмы, отвечающие за более рациональное и эффективное использование трудовых ресурсов, старые проблемы, связанные с занятостью, продолжают обостряться, а так же будут возникать новые. Именно это говорит о том, что широкий слой российского населения является в большей степени совершенно социально-незащищённым, и, к огромному сожалению, постепенно это становится постоянной суровой действительностью.

Так в 2018 году по данным Всемирного банка и Международной организации труда составлен рейтинг стран по уровню безработицы. Россия занимает в нём 79 место и процент безработицы равен 4,7, данные представлены в таблице 1 [2]

Таблица 1. Рейтинг стран по уровню безработицы за 2018 год.

№	Страна	% безработицы
1	Катар	0,1
2	Нигер	0,3
3	Лаос	0,6
4	Таиланд	0,7
...		
79	России	4,7

А вот согласно результатам выборочного обследования рабочей силы Росстата уровень безработицы в среднем по РФ за период ноябрь 2018 года – январь 2019 года составил 4,8%, Если мы сравним этот

показатель с периодом 2017-2018 г.г, то можем наблюдать сокращение на 0,3 процента. Что касается начала 2019 года (январь) уровень безработицы составил 4,9% [2]

Так же РИА Рейтинг предоставил рейтинг регионов по уровню безработицы в ноябре 2018 – январе 2019 г.г. Лидеры рейтинга представлены в таблице 2 [3]

Таблица 2. Рейтинг регионов по уровню безработицы в ноябре 2018 – январе 2019 г.г.

№	Субъект РФ	% безработицы
1	Москва	1,2
2	Санкт-Петербург	1,4
3	Ямало-Ненецкий автономный округ	2,2
4	Хабаровский край	2,5
5	Ханты-Мансийский автономный округ –Югра	2,5
...		
19	Тульская область	4,1

Тульская область занимает в этом рейтинге 19 место и её процент безработицы равен 4,1

Так как же происходит регулирование этих процессов ?

К большому сожалению такую ситуацию в экономике в России большинство исследователей относят к кризисной. Как нам известно, любым кризисным явлениям необходимо уметь противодействовать, в нашем случае для этого стоит начать с совершенствования основных направлений не только государственного управления занятостью, но и муниципального. Для этого стоит помнить о специфической особенностью современного российского рынка труда: наличие полной занятости, никак не соответствует реальному уровню безработицы.

Говоря о системы государственного, а также муниципального управления занятостью в РФ стоит помнить о достаточно длительном периоде её становления, которое проходит и по сей день. Основными направлениями государственной политики занятости является:

- совершенствование трудового законодательства,
- развитие и эффективное использование трудовых ресурсов,
- обеспечение всем гражданам РФ равных возможностей выбора занятости,
- постоянная поддержка предпринимательской деятельности,
- борьба с высоким уровнем безработицы,
- повышение доступности занятости для инвалидов и т.д.

В условиях рыночной экономики федеральным центром предоставлены большие полномочия муниципалитетам в сфере управления занятостью. Так Органы государственной власти субъектов РФ в соответствии и на основе разработанной федеральными органами власти государственной политики занимаются не только разработкой, но и реализацией региональной политики в сфере занятости населения, при этом им необходимо учитывать специфику того или иного муниципалитета. Все функций органов муниципальной власти, касающиеся управления и регулирования занятости населения были установлены в ФЗ от 19 апреля 1991г. № 10321 «О занятости населения Российской Федерации» [4].

Как было ранее отмечено, при выборе основных форм, моделей и методов регулирования и поддержания рынка труда на уровне муниципалитета всегда следует исходить в первую очередь из изучения, а затем и анализа закономерностей, протекающих на рынке в том или ином муниципальном образовании.

На данный момент, в практике управления занятостью уже образовался ряд достаточно зарекомендовавших себя методов и форм содействия занятости. Так одной из таких форм является ярмарка вакансий. Её преимущество состоит в первую очередь в том, что любой посетитель обладает возможность не только ознакомиться с полным банком вакансий, но и проконсультироваться по интересующим его вопросам, и соответственно выбрать учебное учреждение, способное профессионально переподготовить его, если в этом есть необходимость. Так, например, в городе Тула на 2019 год запланировано 69 ярмарки вакансии и учебных рабочих мест, данные представлены в таблице 3 [5]

Таблица 3. План проведения ярмарок вакансий и учебных работ на 2019 г. в ЦЗН г. Тулы

№	Тип мероприятия, категория граждан	Период проведения	Количество ярмарок
1	Специализированная ярмарка рабочих мест для трудоустройства инвалидов	февраль	1
2	Городская ярмарка вакансий	20.03.2019	1
3	Специализированная ярмарка рабочих мест для трудоустройства инвалидов	Май	1
4	Специализированная ярмарка	Август	1

	рабочих мест для трудоустройства инвалидов		
5	Общеобластная ярмарка вакансий	23.10.2019	1
6	Специализированная ярмарка рабочих мест для трудоустройства инвалидов	Ноябрь	1
7	Мини-ярмарка вакансий	в течение года	63

Ещё одним действенным механизмом по управлению занятости на уровне муниципалитетов является организация различных оплачиваемых и общедоступных общественных работ. Огромный плюс в том что такая трудовая деятельность совершенно не требуют какой-либо предварительной профессиональной подготовки работников. Однако стоит помнить, что данная деятельность носит временный характер.

Одной из новых форм содействия занятости населения муниципальных образований, но не менее эффективной являются клубы ищущих работу. Данная форма предполагает оказание помощи гражданам непосредственно по поиску работы, а так же помощь по приобретению навыков в каком-то конкретном деле, и некоторую иную помощь.

Для поддержания предпринимательской инициативы у безработных в большинстве муниципальных образований открывают так называемые бизнес-инкубаторы. В первую очередь они представляют собой некий коллективный офис, в котором могут реализовать свои идеи начинающие предприниматели. В качестве примера взят бизнес-инкубатор города Тулы, в котором в рамках реализации нацпроекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» 1 октября 2019 года проходил финал регионального этапа конкурса «Молодой предприниматель России-2019» По итогу 8 победителей получили финансовую поддержку в размере 100 тысяч рублей на продвижение своего бизнеса.

Так же в поддержание занятости населения особо важна помощь в трудоустройстве, подготовке и переподготовке лиц, особо нуждающихся в социальной защите, у них относят инвалидов, молодежь и т.д. Так за период 2007 года – 9 месяцев 2019 года в

Тульской области наблюдалась следующая динамика уровня трудоустройства инвалидов. (рис. 1)

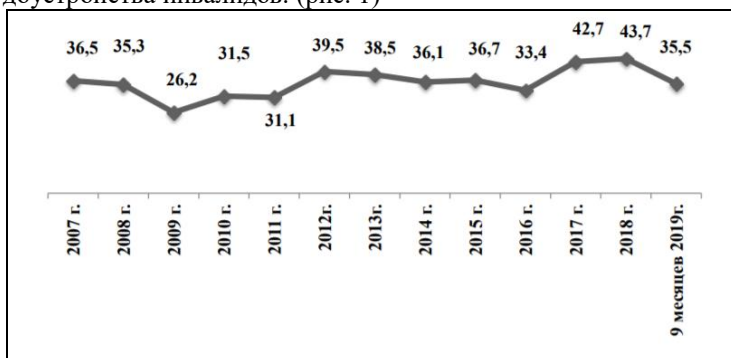


Рис. 1 Уровень трудоустройства инвалидов от обратившихся за 2007 - 2019 годы (%) [5].

В заключение мне бы хотелось отметить, что повышения и поддержание уровня и качества жизни населения муниципалитетов напрямую зависит органов муниципальной власти, в полномочия которых входит обеспечение баланса спроса и предложения на современном рынке труда и создание таких условий, которые способны поддерживать эффективную занятость у населения нашей страны.

Список литературы

1. Мурашов С.Г. статья «Проблемы и перспективы государственного управления рынком труда России» 2016г. С. 59-61 (Электронный ресурс) URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-gosudarstvennogo-upravleniya-rynkom-truda-rossii> (дата обращения 05.11.19)
2. NONEWS «Рейтинг стран по уровню безработицы» 2018 г. (Электронный ресурс) URL: <https://nonews.co/directory/lists/countries/unemployment> (дата обращения 05.11.19)
3. РИА рейтинг «Рейтинг регионов по уровню безработицы в ноябре 2018 – январе 2019 гг.» (Электронный ресурс) URL: <https://riarating.ru/infografika/20190319/630120082.html> (дата обращения 05.11.19)
4. ФЗ РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (в действующей редакции) (Электронный ресурс) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 05.11.19)

5. Центр занятости населения Тульской области (Электронный ресурс) URL: <https://tulatczn.tularegion.ru/deyatelnost-gu-to-tszn-to/monitoring/> (дата обращения 05.11.19)

Аксенов М.Ю., Семенов Д.Д.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Мясникова Е.Б.

Тульский филиал Финуниверситета

УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ БИЗНЕСА И ТЕРРИТОРИЙ

В эпоху стремительно развивающейся экономики и бизнеса, компании все чаще сталкиваются с рядом проблем: кризис, минимизация издержек, агрессивная конкуренция, оптимизация работы, её эффективность, рациональность, импортозамещение. Длительные совещания, жаркие споры, 1000 новых идей, ради одной единственной цели – спасти организацию; и лишь несколько действенных способов, продлевающих жизненный цикл предприятия.

Ряд компаний запускают или останавливают определенные проекты, трансформируют бюджет, меняют операционную модель, а некоторые – наиболее гибкие и «прорывные» – даже самую бизнес-модель.

Однако возникает вопрос – как эти изменения будут взаимно согласовываться? Какой критерий оценки взаимовлияния изменений и приносимая ими совокупность выгод? Ответ был обнаружен в системном подходе, т.е. целостном рассмотрении множества взаимосвязанных элементов. И речь идет о совершенно новом направлении в менеджменте, которое выводит применение системного подхода к управлению организацией на высокий качественный уровень. Имя этого направления – Корпоративная Архитектура или Enterprise Architecture.

Архитектура предприятия напрямую связана с деятельностью всей организации: маркетинг и позиционирование, тактика, стратегия, бизнес-модели, законодательство, финансы, внутренняя и внешняя политика, операционная модель, ИТ, информация, различные виды активов и т.д.

Но если управлению компании самостоятельно работать надо всем вышеперечисленным, досконально всё описывать и принимать решения об изменении, то на это могут уйти годы, да и невелика вероятность получения больших выгод. Управляющие – люди, а это значит, что большой объём информации может их запутать и породить неэффективные действия.

Первыми, кто совершили прорыв в архитектуре предприятия в России, стали крупнейшие нефтегазовые компании – «Газпром нефть» и «Роснефть». Особым созданным подразделением, Департаментом информационных технологий, была поставлена одна из главнейших задач – успешное применение архитектурных методов и подходов для эффективной деятельности компании.

«Начав проект еще два года назад нефтегазовая компания «Газпром нефть» совместно с нами провели исследование общепринятых методологий и практик в области управления корпоративной архитектурой на предмет их применимости к российской действительности и зрелости компании», — комментирует руководитель «Smart Architects» Юрий Орлов. Полученные результаты стали основой в создании собственной методологии управления корпоративной ИТ архитектурой. В неё вошли:

- соглашения о моделировании, в котором чётко определены инструкции по описанию корпоративной архитектуры, правила и нотации. Ядром соглашения является понятийный аппарат (далее – метамодель) организации;
- организационно-ролевая модель управления;
- процессы и методики управления, в том числе: процессы управления корпоративной ИТ архитектурой, подходы к применению справочных (референтных) моделей, подходы к формированию собственной базы знаний и лучшего опыта, методики оценки зрелости практики управления ИТ архитектурой и пересмотра методологии.

Переход от методологии к практической деятельности стал возможен после создания, после демонстрации исчерпывающего комплекта шаблонов, то есть примеров документов для описания архитектуры в полном соответствии с соглашением о моделировании. Эти документы никак не могут противоречить друг другу, так как изначально были созданы взаимодополняющими за счет единой метамодели, лежащей в их основе.

Для того, чтобы понять, как корпоративная архитектура может изменить работу организации, достаточно посмотреть на результаты совместной работы компаний «Газпром нефть» и «Smart Architectsc».

С ростом зрелости функции управления ИТ в нефтегазовой компании появилось осознание причин неудач внедрений ИТ-систем, срывов сроков и выходов за рамки бюджетов проектов, дублирования функциональности, данных и технологий.

Одним из ответов на подобные вызовы стало создание практики управления архитектурой предприятия. Это однозначно помогло «делать вещи правильно».

Проблемы, с которыми столкнулся «Газпром» к началу совместной работы со «Smart Architectsc» заключались в:

- Повышении качества и скорости принятия управленческих решений;
- Отсутствии контроля инициатив, проектов на соответствие целевому состоянию и их взаимосвязей;
- Использование разнородных терминов, нотаций и артефактов для описания ИТ-архитектуры;
- Повышение эффективности управления и снижение стоимости владения ИТ-активами.

Был поставлен ряд задач для решения проблем компании. Основополагающей задачей являлось разобраться что такое бизнес-анализ в контексте ОАО «Газпром нефть», какова его роль и его задачи. То есть для чего он нужен, что он дает, где и как его применять. Помимо этого, необходимо было предложить состав и содержание шаблонов документов для управления требованиями, а также ролевою модель управления требованиями.

«Smart Architectsc» и представители «Газпром» свою работу начали с разбора основных метамоделей бизнес-анализа: потребность, требование, решение. В процессе разработки основных определений появилось множество вопросов касательно классификации требований на бизнес, функциональные, нефункциональные, пользовательские, интеграционные и т.д. А также вопросы о взаимосвязи различных требований со смежными элементами управления, такими как бизнес-цели, потребности, сценарии использования, предлагаемые организационные и технические решения.

Для того, чтобы разобраться со множеством определений требований, сопутствующих терминов и их взаимосвязями предметная область управления требованиями рассматривалась с точки зрения жизненного цикла: от выявления потребности до оценки эффективности внедрения решения.

На момент осуществления проекта в компании уже существовала сильная сложившаяся практика управления архитектурой предприятия и офис управления проектами, поэтому предстояло решить задачу интеграции этих практик с практикой управления требованиями. Для этого также отлично подошел жизненный цикл управления требованиями, с которым были интегрированы циклы управления проектами и архитектурой

предприятия. Цикл управления требованиями – основа понятийного аппарата и интеграции.

В результате совместной работы было достигнуто следующее:

- Определены цели и задачи управления требованиями;
- Введены основные понятия;
- Разработаны руководящие принципы;
- Проведена классификация требований;
- Сформирована ролевая модель управления требованиями;
- Определена роль и место репозитория требований;

Однако ключевым достигнутым результатом является жизненный цикл управления требованиями с описанием ключевых задач и результатов по каждому из этапов цикла.

Дополнив данный результат техниками дизайн мышления, мы получим методику создания инновационных продуктов.

Управление требованиями + Дизайн мышление = Инновационные продукты.

Константин Кравченко, начальник Департамента информационных технологий, автоматизации и телекоммуникаций ОАО «Газпром нефть», оставил свой отзыв о работе «Smart Architectsc».

«В кратчайшие сроки удалось создать практику управления и моделирования ИТ-архитектуры внутри нашей компании, этому способствовало непосредственное вовлечение в работу команды архитекторов, постоянное обучение, эффективные коммуникации и получение обратной связи. Несомненным критерием успеха стало то, что методические документы проходили адаптацию через немедленное практическое применение. Мы получили качественно проработанный, детально структурированный материал, который будет способствовать эффективному развитию и применению информационных технологий в компании».

Корпоративная архитектура в наши дни является прорывом в менеджменте компаний. «Газпром нефть» и «Роснефть», как и многие мировые компании, уже получают большие выгоды, применяя ее в организации своей работы. Безусловно, данное открытие в мире менеджмента влечёт за собой создание ещё более прорывных методик управления в будущем.

Список литературы

1. Бабичева Н.Э. Теоретико-методологические основы экономического анализа развития организаций на основе ресурсного подхода : монография. М.: Финансы и кредит, 2017.
2. Бир С. Мозг фирмы : пер. с англ. М.: Едиториал УРСС, 2016.

3. Каляное Г.Н. Моделирование, анализ, реорганизация и автоматизация бизнес-процессов. М.: Финансы и статистика, 2018.

Антропова Е.В.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Дунаева В.И.

Тульский филиал Финуниверситета

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

На данный момент в период реформы бухгалтерского учета в Российской Федерации и в момент ее сближения с международными стандартами финансовой отчетности, его ролевая установка качественно изменяется: из обычной регистрации фактов хозяйственной жизни он превращается в один из важных компонентов управления бизнесом. Данная процедура рассматривается во многих статьях ведущих ученых.

Актуальным является то, что главным центром политики управления на сегодняшний день становится учетная политика компании, которая оказывает самое прямое воздействие на показатели финансовой отчетности - информационную базу для принятия решений настоящими и потенциальными инвесторами.

Определена ролевая установка учетной политики компании в ее финансовой и хозяйственной деятельности, исходя из собственной структуры, спецификации отрасли и иных особенностей работы. Определяются требования к содержанию учетной политики, а также факторы, которые оказывают воздействие на ее создание.

Устанавливается значимость учетной политики в определении качественно создаваемой информации. Особенное внимание можно уделить нынешнему пониманию учетной политики организации, как инструмента методологии учета.

Слоит сказать, что адаптация международных стандартов финансовой отчетности в РФ производится несколькими методами: эволюционными и революционными. Первый метод предполагает постепенное обновление действующей российской нормативной базы в сфере бухгалтерского учета в соответствии с требованиями международных стандартов. Второй метод предполагает непосредственное создание экономическими субъектами финансовой отчетности по требованиям международных стандартов. [1]

Адаптация этих методов - это актуальная проблема в современных реалиях.

Уже на данный момент российские организации обладают правом лично разрабатывать порядок проведения бухгалтерского

учета для решения поставленных перед ним задач на основании установленных государством общих правил и требований. Этот порядок раскрыт в одном из главных документов компании - учетной политике, устанавливающей правила проведения бух. учета в компании.

Учетная политика все больше обретает значимость инструмента управления за работой организации. Серьезный и комплексный подход к ее созданию обеспечивает фирму достоверной информацией, которая нужна, как ей, так и заинтересованным пользователям, а также обезопасит в некоторых ситуациях, когда нужно обосновывать конкретные действия руководства компании. [2]

Рассмотрим основные направления решения представленной проблемы.

У многих фирм уже не появляется сомнения в необходимости разработки и использования собственной учетной политики. Так как среди пользователей учетной информации компании находятся, как собственники, контрагенты, банковские и финансовые фирмы, заинтересованные в обретении достоверной и своевременной бухгалтерской отчетности о финансово-хозяйственной работе данной компании, так и органы государственного контроля, которые заинтересованы в обретении информации о создании налоговых баз и налоговых обязательств фирмы, а также об исполнении ею данных обязательств для контроля данных процедур.

В этом случае формирование положений учетной политики будет охватывать не только сферу бухгалтерского, но и налогового учета. За последний промежуток времени все чаще начинают говорить о важности включения в учетную политику и положений по проведению учета по управлению, информация которого нужна управленцу организации для принятия обоснованных управляющих решений. [3]

Создавая учетную политику, компания обозначает в ней несколько положений:

1. Положения, которые показывают выбор из предусмотренных законом альтернативных вариантов.

2. Отражение самостоятельно выработанных компанией методических приемов, методов, нужных для создания учетных сведений и не предусмотренных в законодательных и нормативных бумагах. [4]

Фиксируя в учетной политике методы отражения в учетных системах информации компании ее финансовой и хозяйственной работы, реально результативнее реализовать соблюдение требований к

качеству отчетных сведений, что обеспечивает информационную поддержку выработке более качественных управляющих постановлений.

Учетная политика будет выступать при этом как:

1. Руководство по проведению бухгалтерского учета в этой компании.

2. Средство защиты компании в досудебных и судебных спорных ситуациях с органами ФНС.

3. Инструмент оптимизации трудоемкости учетных процедур, а также налоговой оптимизации. [5]

Но подобный подход к созданию положений по учетной политике субъекта хозяйствования на данный момент считается неполным. На данный момент нужным составляющим учетной политики считаются также положения по:

1. Созданию системы внутреннего контроля.

2. Управлению рисками, которые сопровождают работу компании.

Вследствие этого учетную политику стоит рассматривать не просто, как совокупность методов создания информации, а как инструмент выстраивания системы внутреннего контроля и управления рисками субъекта хозяйствования.

Так как в теоретическом плане данные вопросы исследуются недостаточно, а потребность в их решении в хозяйственной деятельности в теоретическом и практическом аспектах довольно значима, данное направление исследования представляется актуальным.

Учетная политика - основной внутренний нормативный документ, который регулирует учетную процедуру в любой компании в соответствии с требованиями внешних нормативных бумаг, исполняющих схожий функционал на законодательном, методологическом и методическом уровнях системы нормативной регулировки бух. учета.

Учетная политика считается совокупностью методов проведения бух. учета, принимаемую экономическим субъектом, и создаваемую на основании закона РФ о бух. учете.

Первостепенная задача учетной политики - наиболее объективно показывать работу организации, создавать полную и достоверную информацию о ней в целевых установках результативного управления деятельностью фирмы.

Поэтому роль и значимость учетной политики в системе бухгалтерского учета представляется главным инструментом

регулирования и внедрения различных новшеств в организацию бухгалтерии на предприятии. Это намного упростит ведение учета и освободит от лишней работы своих сотрудников.

Список литературы

1. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ. <http://www.consultant.ru>(дата обращения 04.02.2020)

2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч. 1 [Электронный курс]: федер. закон от 31 июля 1998 г. N 146-ФЗ (ред. от 27 декабря 2019 г.). <http://www.consultant.ru> (дата обращения 04.02.2020).

3. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 8 «Учетная политика, изменения в бухгалтерских оценках и ошибки» (с изменениями и дополнениями). Система ГАРАНТ: [Электронный ресурс], <http://base.garant.ru/> (дата обращения 04.02.2020).

4. Мантуленко В. В., Молчанов И. Л. Роль учетной политики в системе управленческого учета// Молодой ученый. 2017. №15. С. 177-180.

5. Шевелева Е. А. Роль учетной политики в процессе организации бухгалтерского учета на предприятии // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2017, №3.С.74-77.

Ануфриева О.А.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Дунаева В.И.

Тулский филиал Финуниверситета

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ МСФО (IAS) 2 и ПБУ 5/01

В последние годы международные стандарты финансовой отчетности (далее – МСФО) получили широкое признание во всем мире. МСФО представляют собой свод документов, регламентирующих правила составления финансовой отчетности, необходимой для представления широкому кругу внешних пользователей. Один из главных стимулов перехода на МСФО – возможность выхода на мировые финансовые рынки.

Однако процесс внедрения МСФО в нашей стране сопряжен с определенными трудностями. Одним из главных препятствий, тормозящих сближение российских стандартов бухгалтерского учета с МСФО, является непрерывный процесс реформирования международных стандартов как реакция на то, что бизнес процессы протекают в условиях неопределенной внутренней и внешней среды.

Вместе с тем в Российской Федерации, как в прочем и в значительном большинстве стран мира национальные стандарты бухгалтерского учета и отчетности создаются в соответствии с МСФО.

В нашей стране национальные стандарты регламентированы Федеральным законом «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ, а также уточняющими и детализирующими его Положениями по бухгалтерскому учету (далее – ПБУ), разработанными и утвержденными Министерством финансов.

ПБУ – это национальные стандарты бухгалтерского учета, разработанные на базе МСФО и регламентирующие порядок бухгалтерского учета активов, обязательств или событий хозяйственной деятельности. ПБУ являются документами второго уровня в системе нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета Российской Федерации и обязательны к применению всеми хозяйствующими субъектами, действующими на территории нашей страны, за исключением случаев предусмотренных действующим законодательством, в отличие от международных стандартов, которые в свою очередь носят рекомендательный характер.

В российской, как впрочем, и мировой практике ведения учета, МПЗ являются одним из основных активов организации, оказывающих существенное влияние на ее имущественное положение. Кроме того от правильности организации учета МПЗ напрямую зависят финансовые показатели деятельности хозяйствующего субъекта и, прежде всего, чистая прибыль.

В отечественной практике ведения бухгалтерского учета учет МПЗ регламентируется Положением по бухгалтерскому учету «Учет материально - производственных запасов» ПБУ 5/01 от 09.06.2001 г. (далее – ПБУ 5/01). Зарубежный аналог вышеназванного нормативного документа – МСФО (IAS) 2 «Запасы» (далее - МСФО (IAS) 2), в котором дана формулировка запасов, определены правила расчета первоначальной и конечной стоимостей, порядок отражения их в отчетности.

Вместе с тем хотелось бы также отметить тот факт, что, несмотря на то, что национальные стандарты бухгалтерского учета разрабатывались с учетом международных и ПБУ 5/01 по ряду общих моментов схожи с МСФО (IAS) 2, при этом имеются и существенные различия.

Сравнительный анализ методик учета материальных активов в соответствии с ПБУ 5/01 и МСФО (IAS) 2 представлен в таблице 1.

Сравнительный анализ, представленный в таблице 1, выявил ряд принципиальных различий между российскими и международными стандартами учета МПЗ. Так, например, в МСФО (IAS) 2 содержится более широкий перечень активов, учитываемых в качестве запасов в частности незавершенное производство. При этом согласно нормам действующего российского законодательства незавершенное производство, учитывается в составе расходов хозяйствующего субъекта и не входит в состав МПЗ. В то же время в ПБУ 5/01 в составе МПЗ, учитываются активы, которые используются организацией для управленческих нужд, тогда как МСФО (IAS) 2 это не предусмотрено. Кроме того национальный стандарт практически не затрагивает вопрос формирования себестоимости готовой продукции, в отличие от МСФО (IAS) 2.

Таблица 1. Сравнительная характеристика методик учета МПЗ согласно ПБУ 5/01 и МСФО (IAS) 2 [1, 2]

Критерии сравнения	ПБУ 5/01	МСФО (IAS) 2
Объект	МПЗ	Запасы
Признание МПЗ в учете	Актив принимается к учету в качестве МПЗ, если он соответствует хотя бы одному из условий: – используется в качестве сырья, материалов и т.п. при производстве продукции, предназначенной для продажи (выполнения работ, оказания услуг); – предназначен для продажи; – используется для управленческих нужд организации	Актив принимается к учету в качестве МПЗ, если он соответствует хотя бы одному из условий: – предназначается для продажи в ходе обычной деятельности; – находится в процессе производства для такой продажи; или – находится в виде сырья или материалов, которые будут потребляться в процессе производства или предоставления услуг
Состав МПЗ	Материалы, сырье готовая продукция, товары для продажи	Материалы, сырье, готовая продукция, товары для продажи, незавершенное производство
Оценка МПЗ в момент принятия их к учету	МПЗ принимается к учету по фактической себестоимости	Запасы оцениваются по наименьшей из двух величин: по себестоимости или по чистой возможной цене продаж
Включение в себестоимость МПЗ затрат по займам	Включаются в себестоимость начисленные до принятия к бухгалтерскому учету МПЗ проценты по заемным средствам, если они привлечены для приобретения этих запасов	МСФО (IAS) 2 еще допускает это, но лишь только на условиях, которые учтены в МСФО (IAS) 23 «Затраты по займам».

Окончание таблицы 1

Критерии сравнения	ПБУ 5/01	МСФО (IAS) 2
Объект	МПЗ	Запасы
Учет в себестоимости МПЗ скидок и надбавок	В себестоимость включаются все суммы, уплачиваемые в соответствии с договором поставщику независимо от экономической природы скидок и надбавок	Скидки надбавки признаются доходами или расходами периода
Затраты не включаемые в себестоимость	Не включаются в фактические затраты на приобретение МПЗ общехозяйственные и иные аналогичные расходы, кроме случаев, когда они непосредственно связаны с МПЗ	Примерами затрат, не включаемых в себестоимость запасов и признаваемых в качестве расходов в период возникновения, являются: сверхнормативные потери сырья, затраченного труда или прочих производственных затрат; затраты на хранение, если только они не требуются в процессе производства для перехода к следующей стадии производства; административные накладные расходы, которые не способствуют обеспечению текущего местонахождения и состояния запасов и затраты на продажу
Оценка при отпуске и выбытии МПЗ	При выбытии МПЗ их оценка производится одним из следующих способов: – по себестоимости каждой единицы; – по средней себестоимости; – по методу ФИФО	При выбытии МПЗ их оценка производится одним из следующих способов: – по себестоимости каждой единицы; – по средневзвешенной стоимости; – по методу ФИФО
Резервы на снижение стоимости	Величина и движение резервов под снижение стоимости материальных ценностей	Сумма уценки стоимости запасов, признанная в качестве расхода в текущем периоде. Сумма восстановления ранее списанной стоимости запасов. Обстоятельства или события, которые привели к восстановлению

Одно из принципиальных отличий ПБУ 5/01 от международного стандарта заключается в оценке МПЗ при их поступлении в организацию. МСФО (IAS) 2 предусматривает оценку запасов по наименьшей из двух величин: по себестоимости или по чистой возможной цене продажи, тогда как российский стандарт – по фактической себестоимости. Понятие «фактическая себестоимость» отсутствует в международном стандарте. При этом стоит отметить тот факт, что согласно российскому стандарту фактическая себестоимость

также зависит от способа поступления МПЗ в организацию, что в свою очередь способствует более достоверной оценки запасов и отображению в финансовой отчетности. Кроме того в случае если в течение года цена на МПЗ снизилась, либо они морально устарели или частично потеряли свое качество, то на конец года хозяйствующим субъектом производится переоценка и запасы отражаются в бухгалтерском балансе по цене возможной реализации, с отнесением разницы в ценах на финансовые результаты организации. В МСФО (IAS) 2 способ приобретения запасов не оказывает никакого влияния на их оценку.

Вместе с тем в МСФО (IAS) 2 и ПБУ 5/0 представлен подробный перечень затрат, не включаемых в себестоимость запасов, но признаваемых при этом затратами организации. Так, например, согласно российским стандартам сумма начисленных процентов по заемным средствам, в случае если они привлечены для покупки МПЗ, включаются в себестоимость только до принятия запасов к учету. При этом МСФО (IAS) 2 допускает это, но лишь на условиях, предусмотренных МСФО (IAS) 23 «Затраты по заимствованиям». Вместе с тем согласно международным стандартам «скидки, возвраты платежей и т.д. из расходов на покупку вычитаются» [3, с. 94]. В ПБУ 5/01 подобного требования не содержится.

Кроме того, хотелось бы отметить, что международный и российский стандарты содержат примерно одинаковый перечень требований, предъявляемых к раскрытию в финансовой отчетности информации об операциях с запасами, а именно: способы оценки запасов, их балансовую стоимость, последние изменения учетной политики, наличие запасов в залоге, а также информацию о резервах на снижение стоимости запасов.

Таким образом, анализирую вышеизложенное можно сделать вывод, что принципы учета МПЗ в ПБУ 5/01 максимально приближены к МСФО (IAS) 2. При этом имеющие место различия продиктованы особенностями действующего на сегодняшний день российского законодательства в сфере бухгалтерского учета, которое нацелено на активизацию применения международных стандартов методом построения эффективного учетного процесса в организациях.

Список литературы

1. Запасы Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 2 [Электронный ресурс]: приказ Минфина РФ от 28.12.2015 № 217н (ред. от 11.07.2016) <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 01.02.2020).

2. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет материально-производственных запасов» (ПБУ 5/01) [Электронный ресурс]: приказ Минфина РФ от 09.06.2001 № 44н (ред. от 16.05.2016) <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 01.02.2020).

3. Губайдуллина Г.А., Никитина Н.Н. Основные отличия МСФО (IAS) 2 и ПБУ 5/01 // Вопросы науки и образования. 2018. № 7 (19). С. 93-95. <http://cyberleninka.ru> (дата обращения: 03.02.2020).

Ахмедова Е. И., Чернышова А. О.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Ефремова Н.Е.

Тулский филиал Финуниверситета

ОСНОВНЫЕ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Все люди, в силу наличия или отсутствия у них тех или иных материальных и нематериальных средств, окружающей их среды, воспитания, и помимо этого множества других факторов, решают идентичные задачи по-разному и получают совершенно разные результаты. И эту зависимость полученного результата от характера подхода к проблеме можно так же проследить и в компаниях, где эффективность решения задачи зависит от качества выполнения сотрудниками работы, что должен обеспечить руководитель. Важной функцией любого менеджера является организация деятельности, к которой необходимо иметь собственный индивидуальный подход, иными словами – стиль руководства к решению проблемы, обеспечивающий большую осознанность и способность выявлять собственные ошибки и исправлять их: только в таком случае возможен положительный результат. Таким образом, под стилем руководства понимают характер взаимоотношений руководителя с его подчиненными в процессе достижения поставленной цели [3, с. 2].

Стиль руководства определяется в первую очередь характером и темпераментом самого руководителя, потому что именно это в большей степени определяет все остальные факторы, влияющие на специфику руководства, такие как: образ мышления, манера общения и речи, техника выполнения личной работы, структура затрат времени на работу, вид мотивации [2, с. 58].

К факторам, определяющим поведение руководителя и воздействующим на него извне, можно отнести специфику решаемых сотрудниками задач и уровень их квалификации. Соответственно, для рутинной и однообразной работы, не требуется руководитель, больше всего поощряющий творческий подход и дающий полную свободу действий своим подчинённым, потому что эта специфика выполнения задач требует постоянного контроля и директивного управления

действиями подчиненных. Так же стиль руководства должен соответствовать уровню образования персонала – ведь необходимо учитывать тот факт, что слишком демократичное руководство неквалифицированными людьми, вероятнее всего не способными координировать свои действия и время, приведет только к ухудшению результативности, а не повышению уровня инициативности и креативности [4, с. 3].

Существует множество теорий стилей поведения руководителей, раскрывающих в большей или меньшей степени различные особенности. Но наиболее базисной и обобщающей является теория Курта Левина, которая выделяет три стиля: авторитарный, демократический и либеральный. Авторитарный стиль управления предполагает под собой власть, строгость, всеобщий контроль, требовательность, а также игнорирование социально-психологических факторов в управлении. Демократическому стилю присущи доверительные отношения между руководителем и его подчиненными, поощрение инициативности, самодисциплина и информированность персонала, поощрение, ориентированность на способы достижения поставленной цели. Либеральный стиль выделяют отсутствием требовательности, дисциплины, активности решения проблем со стороны руководителя – такой менеджер предоставляет полную свободу своим подчиненным [1, с. 84].

Так же существует две теории, отображающие крайности стилей руководства – «Теория Х» и «Теория Y». Согласно теории Х, всякий человек от природы очень ленив и избегает ответственности, от этого его следует постоянно контролировать и принуждать к работе для достижения цели. Теория Y предполагает наличие в человеке высокого уровня самосознания, естественной свойственности для него работы, стремления к достижению результата и полной готовности к ответственности. Поэтому авторитарный стиль управления более схож к теории Х, где есть начала для власти и самоутверждения руководителя в коллективе, а демократический и либеральный стили – к теории Y. Только стоит отметить, что в одном случае предоставление свобод подчиненным будет полностью обоснованным и в некоторой степени направляемым, а в другом будет связано с пассивностью менеджера [5, с. 2].

Необходимо отметить также положительные и отрицательные аспекты каждого из стилей руководства. Авторитарный стиль в качестве преимущества имеет высокую дисциплину, которая обеспечивается безусловным авторитетом руководителя и быстроту реагирования в критической ситуации, поскольку авторитарный

руководитель принимает решения самостоятельно, ничего не обсуждая со своими сотрудниками. Негативные аспекты представляются следующим образом: подавление инициативы со стороны персонала и высокая вероятность принятия неправильных решений, поскольку руководитель может видеть проблему односторонне. Положительными сторонами демократического стиля являются: раскрытие творческого потенциала работников, поощрение их инициативы, мотивация к обсуждению проблем, выстраивание доверительных отношений в рабочем коллективе. К негативным сторонам демократического руководства относятся: слабый контроль за исполнением работы из-за доверия, что может значительно снизить эффективность, потеря большого количества времени на обсуждение проблем с сотрудниками. Плюсы либерального стиля – это возможность взять инициативу в свои руки для работников, а также раскрытие творческого потенциала из-за отсутствия контроля со стороны менеджера. К минусам можно отнести разделение коллектива на группы и возникновение там лидеров, что подрывает авторитет менеджера и приводит к невыполнению поставленных задач, отсутствие какого-либо контроля со стороны менеджера приводит к снижению эффективности организации [6, с. 3].

Рассмотрим эффективность стилей руководства на примере менеджеров трёх организаций – ОАО «Деловой стиль», ОАО «Престиж» и ОАО «Солидный», занимающихся розничной торговлей одежды. Объем продаж представленных организаций составляет 5 млн.руб./год. Руководство поставило менеджерам задачу – увеличить объем продаж на 30%, то есть показатель должен составлять 6,5 млн.руб./год. Менеджер организации «Деловой стиль» управляет авторитарно, менеджер организации «Престиж» - демократично, а менеджер организации «Солидный» - либерально. На рисунке 1 видно, с помощью каких способов менеджеры достигали необходимого годового показателя объема продаж.

Из представленной диаграммы видно, что увеличение объема продаж организации «Деловой стиль» менеджер с авторитарным стилем руководства обеспечивает посредством дисциплины работников, высокой скорости принятия решений и авторитета. Менеджер организации «Престиж» с демократическим стилем руководства увеличивает показатель объема продаж главным образом посредством слаженности рабочего коллектива и поощрения инициативы и творческого подхода сотрудников.

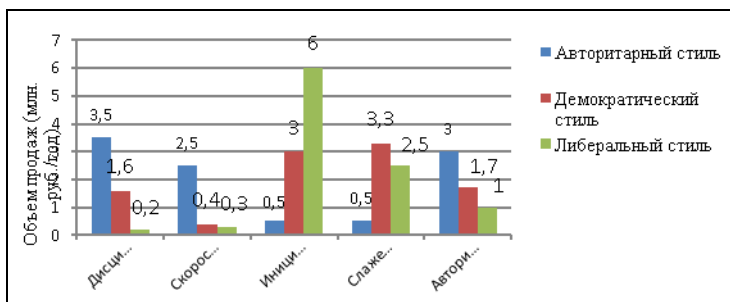


Рисунок 1 – Соотношение показателей эффективности менеджеров

Менеджер организации «Солидный» с либеральным стилем управления увеличивает объемы продаж посредством поощрения инициативы со стороны работников. Также из диаграммы наблюдаются показатели, являющиеся слабыми местами руководителей: для авторитарного – поощрение инициативы работников и слаженность рабочего коллектива, для демократичного – скорость принятия решения и дисциплина, для либерального – дисциплина, скорость принятия решения и авторитет.

Из этого можно сделать вывод, что у каждого стиля руководства есть как достоинства, так и недостатки. Чтобы добиться максимальной эффективности, менеджеру необходимо учитывать характер внешней среды организации, специфику её деятельности, также важным аспектом, как упоминалось выше, являются личностные характеристики управленца, такие как характер и темперамент, склоняющие его к тому или иному стилю руководства - исходя из анализа этих факторов необходимо принимать те или иные решения, взвешивая и осознавая возможные слабые стороны своего стиля руководства.

Список литературы

1. Адизес И.К., Гутман Т. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные: учебник. М.: Альпина Пабли., 2017. 198 с.
2. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. М.: ИНФРА-М, 2017. 160 с.
3. Голубир А.С. Выбор стиля управления в работе менеджера – неотъемлемая часть успеха организации. 2017. [Электронный ресурс]. <https://cyberleninka.ru>_(дата обращения 15.04.2019)
4. Кузнецова Т. А. Особенности стилей управления и их влияние на специфику взаимодействий между руководителем и

персоналом. 2019. [Электронный ресурс].
<https://elibrary.ru/item.asp?id=37041694> (дата обращения 15.04.2019)

5. Нечепоренко О. П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой. 2017. [Электронный ресурс].
<https://cyberleninka.ru> (дата обращения 15.04.2019)

6. Пушкарева Е.В. Самоанализ поведения менеджера в конфликтной ситуации. 2018. [Электронный ресурс].
<https://elibrary.ru/item.asp?id=35240941> (дата обращения 15.04.2019)

Бабасёва А. А., Комарова Т. Д.

Научн. рук.: ст. преп. Бобылёв Н. А.

Тулский филиал Финуниверситета

ВЛИЯНИЕ УСПЕХОВ СОВЕТСКОГО ФУТБОЛИСТА НА САМОРАЗВИТИЕ ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Лев Яшин стал звездой мирового масштаба и, возможно, лучшим голкипером всего двадцатого века. Его рекорд - 207 матчей без единого пропущенного гола.[1] Соперники звали Яшина «Черной пантерой» и «Черным пауком» за пристрастие к черной одежде и способность достать летящий в ворота мяч из любого положения. А для россиян, Лев Иванович навсегда остался настоящим героем и олицетворением патриотизма и силы духа.

Европейские аналитики связывают успех Яшина с его физическими особенностями. «Замечательные физиологические данные, - писал журнал France Football, - длинные руки, длинные ноги и широкие ладони.» В 1963 году премия этого журнала «Золотой мяч» была вручена Яшину. Он единственный вратарь, удостоенный этой награды на сегодняшний день, хотя эта премия далеко не единственная для Льва Ивановича. Знаменитый нападающий Эдуард Стрельцов сборной СССР назвал Яшина многоруким и многоногим. Стрелять в ворота, когда там стоял Яшин, считалось одновременно и честью, и пыткой: куда бы игрок ни послал мяч, он будет в руках легендарного вратаря. Со стороны казалось, что траектория полета имеет вратаря в качестве конечной точки. Но за этой иллюзией скрывались годы работы и неудач.

На самом деле Яшин был не так хорош в плане своей реакции и мастерства, как другие вратари, такие как его учитель Алексей Хомич. Его рост 189 см был проблемой, именно поэтому его изначально выбрали вратарем. Для того чтобы достичь своей мечты, юный Лев научился анализировать и понимать игру. Поскольку его футбол стал его единственным увлечением, он направил все свои моральные и

физические усилия на этот вид спорта и развил то, что можно было бы назвать «футбольным мышлением». Он научился предугадывать, как будут развиваться события, и перемещаться в нужное время в нужное место. «Мысли Яшина в игре не сравнятся ни с чьими. Время, пространство и движение учитываются в невероятно малых количествах», - вспоминает защитник сборной СССР Андрей Старостин. Сербский голкипер Любомир Ловрич, пишущий в белградской газете Sport, назвал его «человеком, который ставит под сомнение пределы возможностей, рефлексов и инстинктов футболиста». Кинохроника запечатлела для нас моменты невероятных полетов, «акробатические трюки», совершенные знаменитым футболистом. В начале своей карьеры, в 1950-х годах, он хвастался тем, что никогда не получал травм. Это было связано с его активным, сумасшедшим детством, которое дало ему ощущение собственного тела и освободило его от страха. Позже его настигли различные переломы, разрывы и сотрясения мозга до такой степени, что терял сознание. Одним из его фирменных движений было смотреть прямо в глаза своему противнику. Он сказал: «Может быть, это мой единственный секрет, который позволяет мне взять верх над нападающими». Тайна быстро стала явной, и журналисты, устав называть его «осьминогом» или «пантерой», стали называть его «гипнотизером».

Та харизма Яшина, которая не описана ни в одном учебнике, была его универсальной физической привлекательностью и грациозностью. «Как только он начал двигаться, самое главное стало очевидным: его расслабленность в плечах, в талии, в запястьях, в коленях, то своеобразное расслабленное качество, которое дает вратарю ощущение свободы, легкости, власти над мячом и в зоне ворот, и в штрафной», - писал российский футбольный журналист Лев Филатов. «Понаблюдав за ним не в игре, не у ворот, не в спортивной одежде, а в повседневной жизни - на лестнице, в машине, в оживленном разговоре с кем-то, смеясь, танцуя, нельзя было не заметить, как он раскован, как свободен, бодр, весел, как будто всегда готов к чему-то неожиданному». Было что-то потустороннее в этом расслаблении, что-то большее, хотя на сознательном уровне Яшин был патриотом и своей страны, и своего клуба "Динамо", непоколебимо, на всю жизнь. При всем своем дружелюбии, своем подлинном таланте к дружбе с людьми, Яшин ни с кем не был до конца откровенен. Характер великого вратаря закалился еще до начала его блистательной карьеры, да и свою первую медаль он получил не за спортивные достижения. С самого начала войны юный Яшин, сначала наблюдая за

работой отца, а уже потом работая на авиационном заводе учеником слесаря, понимал, какой ценой достается победа. Лев Иванович в двенадцатилетнем возрасте доучился до слесаря третьего разряда, работая сутками напролет на благо Родины. [2]

Лев Иванович мог достаточно быстро превратить матч в шахматную партию для себя, но помимо него на поле всегда была целая команда разных игроков, для которых алхимия игры Яшина была непостижима. Тогда он начал руководить. Вне поля он был тихим, мягким и застенчивым, но на поле становился жестким, резким, а иногда и агрессивным. После Яшина молчаливое стояние у ворот стало признаком непрофессионализма. Указания защитникам стали частью обязанностей качественного вратаря. Вот выдержка из выступления в редакции газеты «Спорт-Экспресс». «Хороший вратарь-это не тот, кто прыгает между верхними углами ворот, а тот, кто правильно организует оборону. Ты никогда не замолкаешь во время игры». Вратарь, воин и индивидуалист, загадочный и непонятый, превратился в случае Яшина в негласного лидера команды, стратега и семейного психолога. Большая часть воспоминаний о нем касается советов молодым игрокам, ведь за 18-летнюю вратарскую карьеру Лев Иванович многому их научил, и умения поддерживать других. Душевность Яшина стала частью легенды футбола.

После ухода на пенсию в 1971 году Яшину предложили тренерскую работу, но он отказался. Теперь, глядя на это много лет спустя, трудно понять, почему. Есть школа мысли, которая говорит, что он не мог отказаться от народной любви и рева толпы и отступить в тень, как это делали другие тренеры по советской традиции. В это трудно поверить, потому что Яшин был сторонником внутренней дисциплины, он считал, что у славы есть два плюса – она означает, что он может путешествовать и видеть мир и что может служить своей Родине, как живая реклама для нее. Возможно, он не хотел работать с молодежью, это объясняется тем, что в 1970-х годах люди начали заниматься спортом за большие деньги, за возможности и связи и в молодых людях Яшин не видел ни собственной любви к своей работе, ни любви своих сверстников и учителей. Он говорил: «Тот, кто хочет получать вещи, не станет футболистом, но тот, кто хочет упорно работать, обязательно станет им». Поэтому он так и стал тренером, однако влияние Яшина было настолько велико, что молодые вратари пытались копировать его привычки. Появилась новая школа вратарей. Главной особенностью этого нового стиля стало непринужденное отношение к пространству. Как все было раньше? Если вы были вратарем, вы должны были стоять в воротах и ждать мяча. Но еще до

того, как появился Яшин, вратари начали метаться: учитель Яшина в «Динамо» Валтер Саная бежал от ворот навстречу мячу, как и болгарский голкипер Апостол Соколов. Тогда эти эскапады рассматривались как признак слабости и неспособности защитить цель обычным, традиционным способом. Своими действиями на поле, победами, в том числе и за рубежом, Яшин сумел доказать руководству и всему миру, что этот способ обороны современен, сногшибателен и эффективен. Он бегал по штрафной, иногда забегал далеко вглубь поля, останавливал мячи задолго до того, как их отправляли к воротам, отбрасывал мяч в сторону от атаки, играл головой. Поначалу судьям было трудно, потому что они привыкли судить вратарей по их прыжкам и падениям. Постепенно они стали понимать, какую важную профилактическую работу проводил Яшин, не давая мячу долететь до ворот. Точно так же, как после отражения атаки, он мудро отдавал мяч своей команде, предварительно просчитав ходы и снабдив их описанной выше «подсказкой». Так возрос авторитет Яшина, и фраза «Лев победил за нас» стала пословицей.

Сегодня лучшие вратари современности часто пытаются сравнить себя с Львом Ивановичем, однако признают, что превзойти его рекорд просто невозможно. «Я буду счастлив, если смогу приблизиться к его уровню,» - сказал Игорь Акинфеев, нынешний лидер сборной России, в ноябре 2017 года, когда на официальном плакате Чемпионата мира по футболу 2018 года изобразили Льва Яшина. "Плакат должен отображать символ и лицо отечественного футбола. И мы несколько не сомневались, когда делали выбор", - сказал Мутко, комментируя плакат, на котором изображён Лев Яшин. [3] Несомненно, личность Льва Ивановича вошла в историю всего мира не только как выдающегося футболиста, но и невероятно сильного человека. «Футбол, наверное, надо сильно любить, отдать ему все, для того, чтобы он дал тебе что-то. И я думаю, я этого добился, я футболу отдал все, можно сказать, отдал всю свою жизнь», - так говорил Лев Яшин. Сегодня он является не только легендой советского футбола, обладателем многочисленных наград и медалей, но и эталоном силы духа, мужества и патриотизма для каждого из нас. Именно поэтому Лев Иванович Яшин в первую очередь человек «с большой буквы», который на своем примере доказал, что только упорным трудом и верой в себя можно достичь успеха.

Список литературы

1. Лев Яшин: история жизни и воспоминания о великом футбольном вратаре / Телеканал «Звезда» [Электронный источник]

URL: <https://tvzvezda.ru/news/sport/content/20191028121-pC5L7.html>

2. Медаль за помощь фронту и Кубок СССР по хоккею: чего добился легендарный Лев Яшин вне футбола / Портал RussianRT [Электронный ресурс] URL: <https://russian.rt.com/sport/article/679150-lev-yashin-futbol>

3. Лев Яшин изображен на официальном плакате чемпионата мира по футболу / [Электронный ресурс] URL: <https://worldcup2018.tass.ru/articles/4765350>

Богатенко Е.Р

Научн. рук. : канд. ф.-м.н., доц. Васина М.В.

Тулский филиал Финуниверситета

ПЕРСПЕКТИВА ПРИМЕНЕНИЯ БИОМЕТРИИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

Нормальное функционирование банковской системы невозможно без обеспечения безопасности персональных данных клиентов. Основным фактором за которым конкурируют банки на рынке является доверие клиентов.

Усовершенствование системы информационной безопасности, в том числе применение современных способов защиты персональных данных клиента от мошенников, позволит коммерческим банкам занимать лидирующие позиции на цифровом рынке банковских услуг. Сегодня к инновационным инструментам защиты персональных данных относят, прежде всего, биометрические технологии, в основе которых лежит механизм распознавания уникальных биологических характеристик, присущих каждому конкретному человеку.[2] В зависимости от состава индивидуальных характеристик человека выделяют два типа биометрических данных: статические, эти данные присущи человеку с рождения, и динамические, их приобретают и изменяют с возрастом. Мировой рынок биометрических технологий увеличивает темпы роста с каждым годом. Согласно прогнозу международной консалтинговой компании «J'son & Partners Consulting», объем рынка к 2022 году достигнет более 40 млрд. долларов США (рисунок. 1).[3]

Как же обстоят дела в Российской Федерации? В России была создана Единая биометрическая система (ЕБС) — цифровая платформа, которая была разработана компанией Ростелеком, с помощью этой платформы происходит идентификации по голосу и изображению лица.

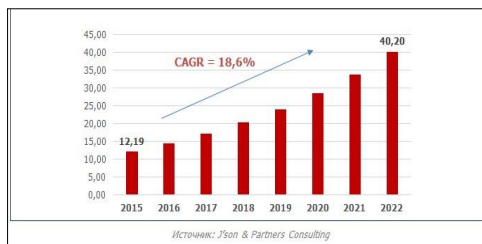


Рисунок 1 -
мирового

Объем
рынка

биометрических технологий 2015–2022 гг., млрд. долл. США

Данная платформа помогает дистанционно открывать счета в российских банках.[4] Применение данной системы в финансовой сфере регламентировано Федеральным законом №482-ФЗ от 31 декабря 2017 г., который вносит изменения в Федеральный закон от 07.08.2001 №115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» и от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации». Для точности, распознавание пользователя в Единой биометрической системе происходит по двум параметрам — голосу и лицу. Чтобы зарегистрироваться в ЕБС пользователю необходимо прийти в банк. Далее клиент должен быть зарегистрирован в Единой системе идентификации и аутентификации (ЕСИА), которая используется для доступа к portalу Госуслуг. Следующим шагом сотрудник банка «снимет» биометрические данные — изображение лица и запись голоса — и загрузит их в Единую биометрическую систему.

Благодаря этому, каждый кто зарегистрировался в ЕБС может получить услуги любого банка дистанционно. Стоит только ввести свои входные данные и глядя в камеру телефона или компьютера произнести сгенерированную системой короткую контрольную фразу.

В будущем ЕБС станет платформой для безопасного доступа граждан к государственным и коммерческим услугам. Со временем ЕБС будет внедряться во все сферы жизни человека. Самыми перспективными отраслями являются: финансовый сектор, нотариат, получение государственных и муниципальных услуг, здравоохранение, образование, ритейл, e-commerce.[4]

В рамках пилотного проекта первыми, кто будет тестировать и наполнять систему биометрическими данными будут следующие банки: Сбербанк, ВТБ, «Почта банк», Альфа-банк, Россельхозбанк, Райффайзенбанк, «Хоум кредит», Совкомбанк, «Тинькофф банк»,

Промсвязьбанк, «АК барс», СКБ-Банк. Уже сейчас можно «сдаться» в «Альфа-Банке», «Росбанке», ВТБ, «Почта Банке», «Тинькофф Банке» и ряде других банков. Сначала такой услугой смогут воспользоваться города-миллионеры. Со временем данная услуга будет распространяться и внедряться в более мелких городах и населенных пунктах. Например, в ВТБ биометрию принимает 250 отделений по стране, у «Альфа-Банка» прием идет в 90 отделениях, у «Росбанка» — 70 отделение. [5] Стоит отметить, что данная услуга является добровольной.

ЕБС находится в облачной защищенной инфраструктуре «Ростелекома». Данные передаются по каналам связи, защищенных использованием отечественных криптоалгоритмов. Доля продаж некоторых продуктов через цифровые каналы доходит до 43%. Благодаря ЕБС открываются все больше возможностей для обслуживания клиентов банка.

Рассмотрим финансовую часть расходов для банков. После внедрения системы во все отделения банков будет установлена фиксированная цена 200 рублей за одну транзакцию по идентификации клиента. Половину стоимости получают операторы системы и вендоров технологических решений, чьи алгоритмы используются в ней для распознавания, а другую половину банк, который первоначально участвовал в снятии первичной биометрии. [6]

Благодаря этой системе банки предотвращают мошенничество на миллиарды рублей каждый месяц. Например, в 2018 году Почта-банк смог предотвратить около 10 тыс. мошеннических сделок на 1,5 млрд рублей. ЕБС позволяет отклонять большую часть мошеннических заявок, оформленных по поддельным паспортам. Банки смогут экономить ежемесячно миллионы рублей.

BioLink Solutions были выявлены тенденции развития российской биометрии и сопоставлены с общемировыми трендами. Проанализирована сегментация рынка биометрии и приведены основные количественные показатели, характеризующие его эволюцию в ближайшие пять лет. Проведенное в 2015 году исследование позволило сформулировать следующие выводы:

1. Среднегодовые темпы роста отраслевого рынка, исчисленные в сложных процентах, в 2015 – 2019 гг. составят 15%;

2. В 2019 году объем рынка превысит \$300 млн.

Невозможно отрицать тот факт, что развитие технологий всегда предполагает, как минусы, так и свои плюсы. [2]

Преимущества:

1. Первое и самое важное преимущество – это способность распознавать и проверять индивидуальные данные человека.

2. Воссоздать эти данные практически невозможно, поэтому вероятность кражи логина или пароля исключена. Таким образом, биометрическая система более надежна, чем те, в которых используется пароль.[4]

3. Очевидное преимущество системы для работодателей – это отсутствие вероятности попадания посторонних на территорию предприятия, что было возможно при использовании системы доступа на основе электронных карт.

4. Пользователям не нужно носить с собой карты или запоминать пароли, ведь при использовании биометрической системы вся необходимая для доступа информация всегда находится при себе.

5. Несмотря на то, что процесс записи всех данных нового сотрудника довольно трудоемкий, в данном случае отсутствуют постоянные расходы, связанные с выдачей новых карт.

Недостатки:

1. Непонятно как это будет происходить все на практике. Биометрической идентификацией могут воспользоваться мошенники, и банкам потребуется время на разработку систем безопасности и борьбы с нарушениями.

2. Биометрические устройства с высоким процентом ошибочного разрешения доступа также могут представлять серьезную проблему, предоставляя доступ посторонним лицам. Поэтому лучше, чтобы система имела высокий процент ошибочного отказа в доступе, чем наоборот.[5]

В заключение хочется сказать, что данное событие приводит не только к технологическим изменениям и совершенствованию имеющихся на рынке систем и устройств, в будущем оно значительно изменит сам образ жизни людей. Также очевидным преимуществом для банка в рамках участия в запуске платформы будет возможность привлечения новых клиентов с материка и возможность предоставления финансовых услуг удаленно, что позволит значительно сократить расходы на обслуживание.

Список литературы

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 31.12.2017 N 482-ФЗ <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 21.11.2018).

2. «Biolink» - системы биометрической идентификации[Электронный ресурс]. biolink.ru(Дата обращения: 21.11.2018).

3. J'son&PartnersConsulting. Международная консалтинговая компания [Электронный ресурс]. www.json.ru(Дата обращения: 21.11.2018).

4. Российские банки начинают собирать биометрию клиентов[Электронный ресурс] // РИА Новости – информационное агентство. ria.ru (Дата обращения: 21.11.2018).

5. ЦБ ужесточил требования к безопасности биометрических данных[Электронный ресурс] // Ведомости – новости бизнеса и финансов, аналитика, смарт-версия газеты. <https://www.vedomosti.ru/>(Дата обращения: 21.11.2018).

6. Центральный Банк Российской Федерации [Электронный ресурс]. cbr.ru. (Дата обращения: 21.11.2018).

Васильев А.М.

Научн. рук.: докт. экон. наук, проф. Земляк С. В.

Смоленский филиал Финуниверситета

МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Основной проблемой, препятствующей развитию человеческого потенциала в Смоленской области, является состояние системы здравоохранения. Совокупность всех направлений здравоохранения - неотъемлемая часть развития человеческого потенциала, одной из главных целей которого является создание безопасной и комфортной среды для жизнедеятельности населения.

Главная же цель развития здравоохранения Смоленской области направлена на улучшение качества и доступности оказания медицинской помощи и медицинских услуг, обеспечение лекарственными средствами, в особенности для тех групп населения, которые остро нуждаются в данном аспекте.

В рамках реализации заданной цели предусматривается решение следующих задач:

1. Повышение эффективности функционирования медицинского комплекса.

2. Обеспечение доступности и качества лекарственной и медицинской помощи.

3. Улучшение состояния здоровья населения.

4. Предупреждение болезней и других угрожающих состояний, угрожающих жизни и здоровью людей.

Основными направлениями в области развития здравоохранения возникает сохранение и улучшение здоровья населения Смоленской области, уменьшение прямых и косвенных потерь за счет понижения заболеваемости, смертности и увеличение ожидаемой продолжительности жизни.

Для реализации направлений развития здравоохранения предлагаются следующие задачи:

1. Увеличение объема мероприятий по профилактике заболеваний, развитие диспансеризации населения.

2. Восстановление утраченного здоровья населения путем внедрения в медицинскую практику современных методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации.

3. Повышение эффективности использования ресурсов в здравоохранении.

Реализация основных направлений развития здравоохранения основывается на таких основных принципах, как:

1. Доступность населению всех основных аспектов медицинской помощи, не зависимо от социального статуса граждан. Данный принцип позволит оказывать квалифицированную медицинскую помощь всем слоям населения.

2. Увеличение профилактической функции здравоохранения. Данный принцип позволит еще на стадии профилактики распознавать основные заболевания населения.

3. Экономическая и социальная эффективности медицинских учреждений. Реализация данного принципа позволит обновить основной фонд медицинских учреждений, что приведет к увеличению оказываемой медицинской помощи.

4. Сформирование у населения культа ведения здорового образа жизни. В рамках реализации данного принципа предусматривается создание социальных программ, новых более функциональных оздоровительных комплексов, которые будут доступны всем слоям населения, а также оснащение на игровых площадках придомовых территорий тренажеров шаговой доступности.

В рамках развития здравоохранения необходимо также:

1. Улучшать и модернизировать медицинские учреждения.

2. Развивать официальные сайты районных медицинских учреждений.

3. Дополнять официальные сайты областных медицинских учреждений.

4. Расширять запись областных больниц:
 - вести прием пациентов без наличия прописки в областном центре;
 - улучшить качество электронной записи.
5. Улучшать качество образования работников медицинского учреждения.
6. Расширять штат работников в отделениях и количество дежурных врачей.
7. Проводить модернизацию и осуществлять закупки современного оборудования.

Для развития здравоохранения Смоленской области, а также увеличение его качества необходимо использовать мероприятия по улучшению медицинских учреждений, качества образования медицинских работников и многое другое.

На основе исследования потенциала системы здравоохранения обоснованы приоритетные направления социально-экономической политики ее развития для регионального и федерального уровней. Установлено, что для повышения эффективности формирования и реализации социально-экономической политики требуется комплексирование институциональных, экономических и социальных преобразований в сфере здравоохранения. На основании системного анализа разработаны основные стратегические и тактические направления подобных преобразований, к которым отнесены:

1. Повышение эффективности финансового обеспечения деятельности учреждений здравоохранения за счет:
 - активизации привлечения средств из внебюджетных источников;
 - развития государственно-частного партнерства (ГЧП) (принятие соответствующего регионального закона и создание специализированного регионального центра ГЧП с целью координации деятельности органов власти и бизнес-сообщества в процессе реализации инвестиционных проектов в здравоохранении).
2. Совершенствование кадрового обеспечения за счет:
 - увеличения объемов подготовки и переподготовки кадров всех категорий;
 - организации подготовки специалистов, обладающих компетенциями по проектному управлению в здравоохранении на основе ГЧП;
 - дополнительного привлечения (внутри- и межрегиональная миграция) врачебного, среднего и младшего медперсонала с целью снижения нагрузки имеющихся медицинских кадров;

– принятие мер по повышению социальной защищенности работников здравоохранения (в рамках региональных целевых программ - предоставление единовременных выплат врачам, предоставление льготных мест и софинансирование пребывания в детских садах детей, субсидирование оплаты коммунальных услуг работающим в сельской местности врачам и предоставление им жилья и другое).

3. Реструктуризация материально-технической базы за счет:

- увеличения загрузки оборудования;
- приобретения нового медицинского оборудования и его регулярной модернизации;
- повышения уровня информатизации здравоохранения (создание единого центра обработки данных;
- внедрение универсальных электронных карт пациента;
- создание электронных регистратур;
- проведение дистанционных медицинских конференций с врачами, создание веб-сайтов лечебных учреждений и развитие сервисов портала Комитета здравоохранения и другие).

4. Повышение эффективности оперативного и стратегического управления отраслью за счет:

- использования методов, основанных на современных концепциях менеджмента и маркетинга;
- совершенствования системы подготовки и переподготовки руководителей здравоохранения;
- информатизации процессов управления;
- организации мониторинга эффективности функционирования системы здравоохранения с привлечением представителей населения и институтов гражданского общества.

Также предложено систематизировать работу по указанным направлениям путем разработки и реализации региональной целевой программы развития системы здравоохранения, а также корректировки региональных Стратегии и Программы социально-экономического развития. Реализация мероприятий социально-экономической политики по предложенным направлениям будет способствовать совершенствованию системы здравоохранения.

Таким образом, реализация данных предложений позволит комплексу здравоохранения смоленской области развиваться в полном размере, а это приведет к качественному развитию человеческого потенциала. Последнее приведет к накоплению человеческого потенциала региона, который пополнит потенциал всей страны, а также безопасному развитию экономики региона.

Список литературы

1. Нестерович С., Карпенко Л. Социально-экономическая статистика. Практикум. – Мн.: БГЭУ, 2011. – с. 368.
2. Маневич В.Е. Социально-экономическое положение России в зеркале научной периодики. // Бизнес и банки. - 2016. - №4. – с. 11-15.
3. Римашевская Н.М., Бочкарева В.К., Волкова Г.Н., Корчагина И.И. Региональные особенности уровня и качества жизни. – М.: М-Студио, 2012. – с. 322.
4. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития [Текст] / И.В.Соболева.– М., 2007.– 202с.
5. Сироткин В.Б. Современные тенденции и проблемы экономического развития: Учеб. пособие. - М.: Инфра-М, 2016. – с. 364.

Волков Д.В.

Научн. рук.: докт. экон. наук, доц. Поляков В.А.

Тульский филиал Финуниверситета

РАЗРАБОТКА ИННОВАЦИОННЫХ БИЗНЕС-ПРОЕКТОВ КОРПОРАЦИИ

Для современной системы рыночных отношений характерен приоритет принципа прибыльности и скорейшей окупаемости, что зачастую идет в разрез с основными требованиями экологически-безопасной хозяйственной деятельности, социальной ответственности и принципами устойчивого развития любых корпораций [2, с. 53].

Так как устойчивое развитие неразрывно связано с экономической конкурентоспособностью, то базовым *принципом* развития корпорации следует считать применение инновационных технологий с целью укрепления конкурентных позиций [1, с. 86].

Каждое предприятие, чтобы закрепиться на рынке и получить конкурентное преимущество, намечает цели и стратегии развития и прежде всего инновационного развития. Стратегическое развитие связано с созданием и реализацией продуктов высоких технологий — хайтек-продуктов, имеющих вид "подрывных" и радикальных инноваций [1, с. 143].

Главным примером использования инноваций в бизнесе является компьютеризация. Лет 20-30 назад компьютеры использовались только крупными компаниями и относительно редко. Сейчас без них невозможно представить ведение бизнеса [2, с. 267]. Компьютеризация как часть инновационного подхода в бизнесе – это: создание и ведение электронных баз данных; проведение расчетов и

многочисленных бизнес-операций в интернете; ведение переговоров с помощью Skype и других современных средств связи; использование специализированных программ для работы; проведение онлайн-продаж; проведение маркетинговых исследований в интернете; реклама с помощью многочисленных интернет-сервисов; проведение консультаций, тренингов, мастер-классов; обработка больших объемов данных с помощью специализированного программного обеспечения.

В настоящее время в списке лидеров по инновациям стоят Apple на первом месте и Google на втором месте. Но чем именно они завоевали рынок потребителей?

Apple, «Think Different» («Думай иначе»). Первое место в списке самых инновационных компаний мира настоящего времени заняла уникальная организация, переросшая рамки простого бренда, ставшая символом эры технологического прогресса и эпохи потребления. Американская корпорация Apple создает не просто инновации, она создает тенденции современности, делая собственные продукты объектом массового поклонения. Apple – это культ, религия, превращающая обычного человека в носителя прогрессивной мировой культуры.

Какие инновационные технологии использует Apple:

1. Принципиально новый сплав алюминия. Корпуса всех новых Mac сделаны из переработанного алюминия. Это особенно касается последних моделей MacBook Air и Mac mini. Обычно во время переработки алюминия в нём накапливаются посторонние примеси. Но инженерам Apple удалось создать принципиально новый сплав, который лишён этого недостатка — он подходит для повторного использования на все 100%.

2. Полностью вторичное олово на материнских платах. Компания стремится сделать свои устройства на 100% перерабатываемыми не только снаружи, но внутри. К примеру, то олово, которое используется в производстве материнских плат для гаджетов, не отличается от только что добытого. Но оно на 100% вторичное. Да, такой подход стоит Apple дополнительных денег, но он уже дал ей возможность сократить добычу оловянной руды за 2019 год на 29 тыс. тонн.

3. Упаковка из переработанных материалов.

4. На первое место выходит борьба за энергоэффективность. Смартфоны, планшеты, компьютеры и другие устройства компании становятся всё более быстрыми. Но это не мешает им уменьшать энергопотребление.

5. Каждое устройство безопасно для здоровья на 100%. С каждым новым поколением Apple убирает из производства материалы, которые могут вызвать аллергию, такие как никель. Симптомы аллергии на никель такие: покраснение, припухлость, зуд, экзема, образование вздутий, кожные повреждения, а иногда даже гноение и рубцевание. Это всё может появиться при длительных контактах кожи с ключами, монетами и гаджетами, в материалах которых есть примесь никеля. В iPad, iPhone, MacBook, iMac, MacMini, Apple Watch никель отсутствует в составе материалов корпуса. Так что длительные разговоры по телефону и держание гаджетов в руках не вызывают аллергию.

Google, «Don't Be Evil» («Не будь злом»). Вторую строчку списка главных инновационных организаций мира заняла корпорация Google, американский транснациональный гигант, работающий на рынках поиска информации в глобальной сети, интернет-сервисов различной направленности и технологий интернет-рекламы.

Какие инновационные технологии использует Google:

1. Самоуправляемые автомобили позволяют чувствовать себя на дороге в безопасности. Данный проект разрабатывается уже в течение нескольких лет и в настоящее время компания согласовывает с законодателями возможность тестирования автономных автомобилей на общественных дорогах.

2. Google Glass изменяет наши привычные способы взаимодействия со смартфонами. Google Glass – это носимый компьютер, который позволяет вам читать твиты, проверять назначенные встречи, погоду, и великое множество других вещей, не доставая смартфон из кармана. Экран устройства расположен прямо над вашим обычным полем зрения, позволяя в любой момент обратиться к нему за информацией.

3. Android@Home может полностью автоматизировать наши дома. Технология автоматизации управления домом Android@Home подключит все ваши приборы к интернету, как в фантастическом фильме. Это позволит сэкономить человеку время на обслуживание, поскольку подключённые приборы смогут сами себя «обеспечивать и обслуживать». Например, холодильник сможет заказывать продукты, когда их запас будет подходить к концу.

4. Космический лифт изменит принцип космических путешествий. В 2011 году журнал «Time» сообщил, что Google добавил проект космического лифта к списку перспективных технологий для разработки Google X. Название проекта говорит само

за себя – лифт, который способен доставлять пассажиров с Земли в космос. Ожидать его появления в обозримом будущем не придется, но то, что этим занимается секретное подразделение весьма занимательно.

5. Google разрабатывает смарт-часы на основе Android для конкуренции с Apple. Ходят слухи, что Google в настоящее время уже работает над собственной версией смарт-часов, которые будут работать на Android и напрямую конкурировать с часами от Apple. Компания планирует запустить часы уже в ближайшее время.

6. Google участвует в разработке глотаемых сенсоров, которые помогут врачам диагностировать заболевания. Компания Adimab, в которой Google имеет долю, разработала интегрированную платформу поиска и оптимизации антител. Adimab комбинирует множество различных технологий для помощи в диагностике и лечении заболеваний с помощью миниатюрных и безопасных глотаемых сенсоров.

7. Google планирует покрыть планету беспроводным интернетом с помощью дирижаблей. Google планирует покрыть беспроводным интернетом всю планету. Для выполнения этой миссии будут использоваться дирижабли, которые будут парить над сельскими местностями, в частности в Африке и других частях планеты.

8. Игровая консоль на базе Android. По информации журнала «Wall Street Journal», Google разрабатывает собственную игровую систему под управлением Android. Эта консоль должна стать конкурентом Apple TV, которое по слухам разрабатывается этой компанией, и позволит вам играть в Android-игры на вашем телевизоре.

9. Компания Motorola разрабатывает для Google смартфон следующего поколения. Компания Motorola, смартфон-подразделение Google, готовит к выпуску свой первый аппарат- Смартфон «Moto X». Который будет располагать самыми современными возможностями и спецификациями. И, разумеется, будет находиться под управлением мобильной ОС Android.

10. Стартап от Google по выработке возобновляемой энергии запустит воздушные турбины в небеса. Приобретенный Google стартап «Makani Power» занимается созданием воздушных турбин. Эта компания работает в области возобновляемой энергетики, в частности – в сфере ветряной и солнечной энергии. Google прежде уже инвестировал в этот стартап, а после приобретения включил его в состав подразделения Google X.

На сегодняшний день можно утверждать, что Google завладел веб-поиском, а Apple имеет очень прочные позиции в области «hi-end hardware», продажи музыки и видео, и медиа-устройств (iPod, iPhone и т.д.). Конечно же, ситуация может измениться в будущем.

Таким образом, чтобы существовать корпорации и быть востребованной, нужно постоянное обновление инновационных проектов [2, с. 139]. Ведь то, что сейчас новое, в будущем будет использоваться каждой корпорацией

Список литературы

1. Алексеева М. Б. Анализ инновационной деятельности : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / М. Б. Алексеева, П. П. Ветренко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 303 с.
2. Гончаренко Л.П. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / Л. П. Гончаренко, Б. Т. Кузнецов, Т. С. Булышева, В. М. Захарова ; под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 487 с.

Волков Д.В.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Мясникова Е.Б.

Тулский филиал Финуниверситета

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ В КОРПОРАТИВНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Как и каждое направление работы с персоналом, работа в области оценки компетенций и обучения персонала не может быть не затратной. Поэтому особым образом стоит вопрос об издержках, связанных с оценкой компетенций и обучением персонала.

Инвестиции в корпоративное обучение связаны с оценкой издержек на создание и функционирование определенных элементов системы корпоративного обучения [2, с. 132]. Рассмотрим структуру этих издержек, технологии оценки эффективности и факторы ее повышения.

По данным Дональда Форда, среднее по США отношение расходов на обучение персонала к общим расходам предприятия составляет 1,4 %. Крупные западные компании тратят от 2 до 5 % от ФОТ на обучение и развитие персонала. Ежегодные расходы на внутрифирменную подготовку кадров в таких корпорациях, как «IBM», «Дженерал Электрик», «Ксерокс», «Тексас инструменте» и «Моторола» составляют от 42 до 750 млрд долл.

Согласно данным исследования «Топ-менеджмент консалт», российские компании тратят на обучение персонала в среднем 2,35 %

от ФОТ. Д. Костина приводит данные мониторинга, согласно которому, ведущие отечественные компании тратят на обучение персонала 30 % своих HR-бюджетов, а западные - 46 %. Таким образом, в относительных единицах расходы российских компаний на обучение персонала не значительно уступают западным.

Размер издержек на обучение персонала зависит от размера предприятия, отрасли экономики, стадии развития и многих других факторов. Согласно результатам исследования компании CBSD, чем крупнее компания, тем больше средств, как в натуральном, так и в процентном соотношении, она тратит на образование своих сотрудников.

Понятие «эффективность» в самом общем виде представляет собой отношение выгод и затрат [1, с. 43]. В зависимости от характера выгод и затрат различают экономическую, социально-экономическую, социальную, технико-технологическую, экологическую и другие виды эффективности.

Если эффективность производства - это «отношение объема производства к затратам ресурсов; показывает минимальные затраты для производства данного объема продукции», то эффективность обучения - это отношение результатов или выгод от обучения к затратам ресурсов на его организацию и проведение.

Можно рассматривать структуру этих издержек, технологии оценки их эффективности и факторы ее повышения, но, с другой стороны, только экономическая оценка эффективности по соотношению «затраты - результат» дает одностороннюю картину происходящих социально-экономических процессов и не может служить единственным критерием правильности того или иного решения. В связи со сказанным, по отношению к такой достаточно сложной и затратной проблеме как обучение персонала, правильный выбор показателей эффективности оказывает сильное влияние как на функционирование организации, так и на деятельность специального структурного подразделения по обучению персонала. Поэтому в нашем случае под эффективностью следует понимать эффективность управленческих решений в области обучения персонала, в основе которых помимо чисто экономических, могут выступать социальные и методические показатели, адекватно выражающих для управляющего субъекта как необходимость, так и возможность реализации решений по объекту.

Основной методологической проблемой выбора показателя или набора показателей эффективности, оценивающих результаты работы по обучению персонала организации, является разнонаправленность

целей и, соответственно, разнонаправленность интересов субъектов оценки. В целом, в различных источниках, посвященных вопросам измерения эффективности, можно выделить три базовых подхода.

1. В первом подходе эффективность системы определяется как соотношение результатов и затрат на их получение.

Данный подход, традиционно применяемый для оценки экономической эффективности, можно также применить и для оценки социальной эффективности, но с одним ограничением: поскольку результаты и затраты измеряются в различных временных периодах, то оценка деятельности одного подразделения организации в одном временном периоде в принципе невозможна.

2. Во втором подходе эффективность системы определяется как отношение фактических результатов к плановым результатам.

Данный подход хорошо применим как к экономическим, так и к социально-педагогическим критериям оценки. Но для его применения необходима соответствующая система планирования и учета, а также статистика за прошлые периоды. На практике в большинстве случаев организации либо не имеют такой системы, либо в процессе ее развития данные статистики различных периодов становятся несопоставимы.

Кроме того, хотя и снимается проблема сопоставления результатов и затрат, выраженных в различных единицах измерения, остается проблема интеграции в единый показатель результатов экономической и социальной деятельности, также выраженных в различных единицах измерения.

3. В третьем подходе эффективность системы определяется ситуацией, когда невозможно изменить распределение ресурсов так, что один из субъектов системы улучшит свое положение, а другой не ухудшит. Данный подход обычно применяется в рамках макроэкономики и в рамках данного подхода не рассматривается.

В целом по экономическому критерию затраты на обучение персонала определяются в процентах от фонда оплаты труда. Так, полученная в нашем исследовании динамика затрат на обучение персонала в компании, составила от 3 % до 5 %.

Косвенным критерием оценки экономической эффективности может служить сумма превышения дохода специалиста, прошедшего обучения, над специалистом, не прошедшим систему обучения в корпоративном университете компании. Этот показатель основывается на том, что различия в заработной плате отражают различия вклада в деятельность организации. Социальная эффективность данного показателя проявляется в том, что денежный доход от образования

проявляется как разность в пожизненных заработках тех, кто имеет неодинаковое образование.

Следует отметить, что некоторые из разрабатываемых корпоративным университетом программ обучения создаются не для выработки конкретных профессиональных навыков, а для формирования определенного типа мышления и поведения [1, с. 169]. Эффективность таких программ практически невозможно измерить, так как их результаты рассчитаны на долговременный период и связаны с поведением и сознанием людей, которые плохо поддаются оценке. Оценка эффективности таких программ проводится, как правило, по методике Дональда Киркпатрика, которая включает четыре уровня оценки эффективности.

1. Уровень реакции. В данном случае изучался с помощью анкетного опроса по оценке обучающимися уровня удовлетворенности процессом обучения. По различным программам обучения удовлетворенность колеблется от 4,3 до 4,8 балла по пятибалльной шкале.

2. Уровень усвоенных знаний. Изучался по результатам наблюдения тренера - консультанта за процессом обучения, изложенным в конце занятий в Отчете по результатам проведения тренинга, а также по результатам выполнения контрольных заданий в конце тренинга.

3. Уровень поведения. Оценивался по результатам наблюдения непосредственного руководителя за работой сотрудника, прошедшего обучение, а также в процессе сбора материала при подготовке к аттестации, хранящихся в личном деле сотрудника.

4. Уровень эффекта. Оценивался по показателям удовлетворенности клиентов качеством обслуживания и отслеживанием процента текучести кадров.

Также как уровни оценки, предложенные Хемблином в 1974 г., уровни Д. Киркпатрика связаны между собой. Обучение вызывает реакции, которые приводят к усвоению знаний и выработке навыков, что, в свою очередь, приводит к изменениям в рабочем поведении, которые приводят к результатам на уровне отдела и организации. Выделение уровней целесообразно с психологической точки зрения. Сначала эмоциональная реакция, являющаяся залогом принятия и запоминания учебного материала. Затем когнитивная сфера, лежащая в основе рационального, осознанного поведения. И, наконец, поведение, являющееся следствием изменений в эмоциональной и рациональной сферах регуляции человека. А результаты деятельности - это следствия изменения поведения. Но они уже не могут быть ассоциированы

только с индивидом и только с пройденным обучением. Результаты индивидуальной деятельности лежат на стыке индивидуального и организационного уровня эффективности.

В целом, анализ эффективности обучения по совокупным показателям позволяет утверждать, что вложения в обучение важны как для сотрудника, так и для самой организации, поскольку трудовая деятельность сотрудников, обладающих необходимыми для организации знаниями и умениями, отличается более высоким качеством и эффективностью.

Список литературы

1. Лапшова О. А. Управление человеческими ресурсами: учебник. Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 406 с.
2. Маховикова Г. А. Экономическая теория: учебник. Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 443 с.

Денисова А.Р.

Научн. рук.: канд. филос. наук. доц. Журавлев М.С.

Тулский филиал Финуниверситета **СТЕРЕОТИПЫ В ЭКОНОМИКЕ**

Современный мир состоит из окружающих мнений, оценок и позиций людей. Время меняется и, к сожалению, не все способны угнаться за темпом. Человеку трудно высказывать мнение, если оно способно вызывать противоречие в обществе. Многие люди перестали отстаивать свою позицию и стали подвержены влиянию так называемых стереотипов.

Слово «стереотип» произошло от двух греческих слов: (στερεός) «твёрдый» и (τύπος) «отпечаток» [1]. Данное понятие в 1922 году ввел американский писатель, журналист, политический обозреватель Уолтер Липпман, в описании своей концепции общественного мнения. Согласно его исследованию: «Стереотип — это принятый в исторической общности образец восприятия, фильтрации, интерпретации информации при распознавании и узнавании окружающего мира, основанный на предшествующем социальном опыте» [2]. Иными словами это общественные рамки, в которые входит все общество, а вместе с тем это представляет собою социальную реальность.

Суть стереотипов в экономике проста. Чем больше людей верят в экономические стереотипы, тем больше прибыли получит продавец из кармана потребителей. В основном на это и направлены все стереотипы. Рассмотрим поподробнее такое влияние на

экономический процесс на примере трех самых распространенных суждений.

1. «Если большая скидка, то это выгодно». К данному стереотипу прислушиваются почти 85% людей. Один из ярких примеров данного стереотипа является распродажа «черная пятница».

Дело в том, что данные акции нацелены на психологию человека. Изначально люди приходят в магазин, что бы приобрести один - два товара, скидку на которые ждали. После видят ценники с огромными скидками, и им приходит идея, что они могут сэкономить много денег, если приобретут его. Время, реакция, скорость - три синонима, которые можно отнести к «черной пятнице». Выигрывают, по мнению покупателей, те люди, которые смогли сочетать в себе эти качества. К данному явлению относятся как к спорту, при этом не многие задумываются: нужен ли этот товар, качественный ли он, действительно ли он дешев.

Выгоду получают продавцы, во-первых, потому что реализуют товар, который не пользуется спросом, за счет скидок на распродаже. Во-вторых, за счет лже скидок, когда до распродажи завышают цены на товар, пользующиеся спросом, а потом якобы продаются со значительной скидкой. Что касается покупателей, то тут нельзя дать однозначного ответа. Человек может выбрать качественный товар, который он хотел приобрести и ждал скидку на него, тогда тут явная выгода. А может купить некачественный товар или хуже того много ненужных вещей, которые он приобрел, потому что на ценнике низкая цена, тогда это проигрыш. Поэтому скидка для людей это не всегда выгодное решение.

2. «Если товар начинает дорожать, то необходимо покупать сейчас, потому что он может либо стать еще дороже, либо исчезнуть с рынка». В данный стереотип верят более 70% людей. Примеров к данному стереотипу достаточно много.

В начале января 2006 года в Туле соль стоила 3.60р, а уже 10 февраля цены подскочили почти в 10 раз, а с некоторых прилавков она вообще исчезла [3]. Началась паника в обществе. Люди стали скупать соль, думая, что она либо будет еще дороже, либо ее больше не будет. Однако через несколько дней цены пришли в норму.

В результате обогатились продавцы, а покупатели понесли необоснованно большие траты.

3. «Если дорого, то качественно». К данному стереотипу прислушиваются 75% людей.

В качестве примера возьмем известный бренд «Apple». 3 ноября 2017 в России началась продажа iPhone X, стоимостью 130 тыс.

рублей. Аналоги телефонов с такими же характеристиками стоили почти в 10 раз дешевле. Телефон iPhone фирмы «Apple» на рынке больше 10 лет и имеет отличную репутацию. Люди считают что цена для такого устройства достаточно приемлемая, потому что он качественный. Однако не прошло и года, как в начале лета 2018 года обнаружались дефекты данной модели связанные с экраном (передача цвета, яркость пикселей, отсутствие сенсора на краях телефона и многое другое) [4]. Конечно, не вся партия оказалась браком, но по репутации «Apple» это отразилось не с лучшей стороны, также компания понесла серьезные убытки.

Покупатели заплатили большие деньги за некачественный товар. Данные ситуации это просто случайности, которые могли произойти с любой компанией. Но при этом рассматриваемый стереотип показывает, что даже в дорогом товаре, могут быть недостатки.

Исходя, из приведенных выше стереотипов можно выявить закономерность: не всегда мнение большинства может быть верным. С экономической точки зрения, стереотипы помогают получить больше выгоды продавца, чем обычным потребителям.

Список литературы

1. Стереотип-что это такое?[Электронный ресурс]: <https://что-это-такое.ru/stereotype> (дата обращения 20.02.2019).
2. Стереотип [Электронный ресурс]: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Стереотип> (дата обращения 20.02.2019).
3. Соляная лихорадка в Туле [Электронный ресурс]:<https://epatazizm.livejournal.com/237304.html> (дата обращения 20.02.2019).
4. Массовый заводской брак обнаружен в iPhone X [Электронный ресурс]:<https://akket.com/iphone-ipad/128104-massovyy-zavodskoj-brak-obnaruzhen-v-iphone-xs-za-130-tsyach-rublej.html> (дата обращения 20.02.2019).
5. Черная пятница в России [Электронный ресурс]: <https://ria.ru/20171127/1509658431.html> (дата обращения 20.02.2019).

Денисова А.Р.

Научн. рук.: канд. филос. наук., доц. Журавлев М.С.

Тульский филиал Финуниверситета

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В РОССИИ

Экономическое прогнозирование (ЭП) - это комплексное научное исследование, которое основывается на закономерностях

развития отдельной экономической системы, а в дальнейшем определяет пути ее развития в прогнозируемом периоде при определенных условиях [1].

Выделяют две позиции прогнозирования:

1. Онтологическая (возникает при причинно-следственных связях, а также с присутствием объективных законов развития природы и общества);

2. Гносеологическая (определяется принципом познания мира).

Прогноз будущего проходит на всех сферах общественной жизни: экономической, социальной, политической и духовной, где каждая неразрывно связана друг с другом. Поэтому при оценке на следующий период для экономики, нужно опираться на политическую сводку, статистическом материале регионов, настроения в обществе и многом другом. В зависимости от точности и грамотности анализа, будет прогнозироваться результат, спустя определенный промежуток времени эксперты смогут дать оценку эффективности действий. Однако в истории нашей страны не всегда можно было спрогнозировать волну событий (величину масштаба).

Примеры прошлого:

1. Кризис в 90-х годах.

Повышение цен в России берет начало с 50-х годов XX века, вызванное падением эффективности производства и проявлялась через товарный дефицит [1]. Рост инфляции начал стремительно увеличиваться после распада Советского Союза. С 1991 г. темпы роста инфляции измерялись десятками, сотнями и тысячами процентов в год, основанием послужило либерализация цен. Однако самая высокая инфляция была зафиксирована в январе 1992 года, когда были отпущены все цены, кроме цен на энергоресурсы и продовольствие (рисунок 1).

К данному явлению граждане нашей страны не были готовы. Неожиданный рост цен спровоцировал ажиотаж и панику у населения. Эксперты прогнозировали инфляцию на рынке, но не сумели предугадать ее масштабы. Так, цены на товары и услуги в 1991 году повысились в 2,6 раза, а в 1992 году в 26,1 раза [1].

2. Акции МММ.

Финансовые пирамиды появились за рубежом ранее чем «МММ» появилась в России. Из-за железного занавеса жители России не имели представления, какими могут быть крупные мошенничества. Спрогнозировать появление такого экономического события в условиях политического режима того времени было не реально.

Граждане были финансово неграмотные. Население верило рекламе, никто не ожидал, что на телевидении, где всегда была цензура, могут говорить неправду. Эта была первая финансовая пирамида в России. Неудивительно, что из-за огромного количества вкладчиков за полгода работы акции «МММ» выросли в цене в 127 раз[3].

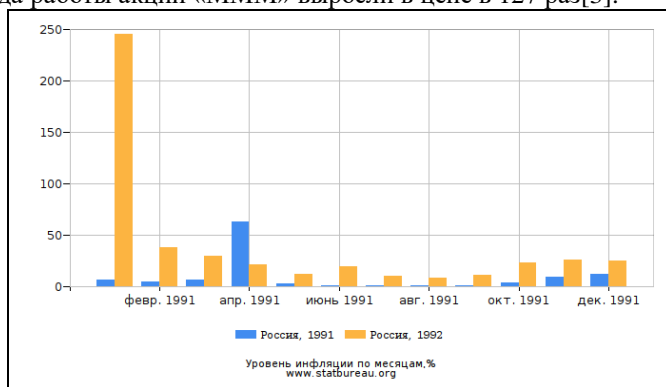


Рисунок 1 – Сравнение инфляции в России в 1991г. и 1992г. [2]

3. Рост доллара в 2014г.

Из-за геополитической обстановки в мире произошел резкий упадок цен на нефть, что способствовало ухудшению курса рубля. В нашей стране это вызвало резкую панику у населения. Граждане прогнозировали дальнейший обвал курса рубля, опираясь на историю с гиперинфляцией в 90-х годах, и лихорадочно стали скупать доллары с надеждой сохранить имеющиеся накопления, тем самым еще увеличивая курс доллара. Люди боялись, что цены на импортные вещи поднимутся, началась массовая скупка техники. Например, с декабря 2014 года цена на смартфон YotaPhone 2 в России увеличился на 7 тыс. руб. и составил 39 990 руб., а ранее Apple повысила цены на технику более чем на 30% [4].

Экономическое прогнозирование не дает с большой вероятностью точных плановых результатов. Нельзя спрогнозировать последствия любой ситуации на 100%. Делая экономические прогнозы, глава Сбербанка Герман Греф на Московском экономическом форуме заявил, что Российскую экономику может ждать новый «нефтяной шок», властям нельзя готовиться ко «вчерашнему кризису» [5]. Извлекая выводы из исторических событий, необходимо учитывать настоящее положение дел в разных сферах жизни, готовиться ко всем возможным сценариям от наиболее реальных до менее вероятных.

Список литературы

1. *Инфляция в СССР* [Электронный ресурс] URL: <https://finance.rambler.ru/economics/40330692-kakaya-inflyatsiya-v-sssr-by-la-pri-brezhneve/> (дата обращения 1.12.2019).
2. Инфляция в России [Электронный ресурс] URL: <https://www.statbureau.org/ru/russia/inflation/202> (дата обращения 1.12.2019).
3. МММ история [Электронный ресурс] URL: <https://ote4estvo.ru/sobytiya-xx/1261-istoriya-mmm.html> (дата обращения 1.12.2019).
4. Бытовая техника подорожает еще до Нового года [Электронный ресурс] URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/12/2014/5499ba0e9a79477984d420 (дата обращения 1.12.2019).
5. Грэф посоветовал не готовиться ко «вчерашнему кризису» [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/finances/13/09/2019/5d7b56cd9a7947104afa4790> (дата обращения 1.12.2019).

Добрынина А. Д.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Мелай Е. А.

Тульский филиал Финуниверситета

ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ РФ

Инновационное развитие – это путь к формированию современного социального государства, построение которого возможно за счет повышения эффективности использования интеллектуального потенциала. Именно инновационная деятельность является основным инструментом повышения качества жизни людей, от которой во многом зависит социально-экономическое развитие страны.

На сегодняшний день в России развивается модель социального государства, существенной основой которого является реализация принципов социальной справедливости и социального равенства, а главной целью – повышение благосостояния, уровня и качества жизни населения. Механизм социальной политики реализуется через исполнение государством своих социальных обязательств перед населением, определяемых как зафиксированная в Конституции или других нормативных актах совокупность благ, которые государство обязуется сделать доступным для своих граждан.

Экономическая политика современной России ориентирована на финансовое обеспечение деятельности по социальной защите граждан с целью выравнивания их социального положения, что подтверждается растущими расходами государства на выполнение своих социальных обязательств.

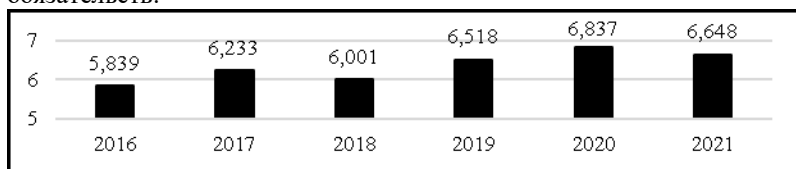


Рисунок 1. – Расходы федерального бюджета на социальную сферу, трлн рублей

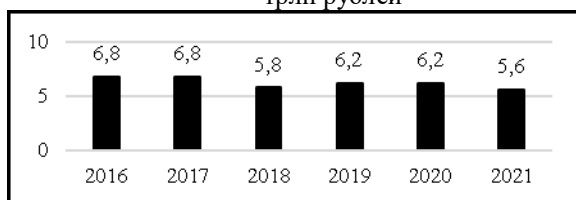


Рисунок 2. – Расходы федерального бюджета на социальную сферу, в % к ВВП

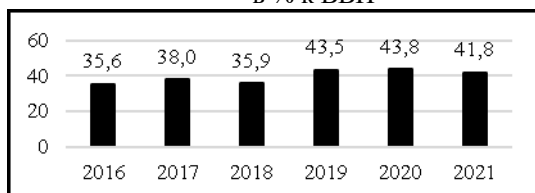


Рисунок 3. – Расходы федерального бюджета на социальную сферу, в % к общему объему расходов

Как можно заметить из рисунка 1 расходы федерального бюджета РФ на социальную сферу увеличиваются. Так, если в 2016 году они составили 5,839 трлн рублей, то к 2021 году запланировано их увеличение до 6,648 трлн рублей, т.е. на 809 млрд рублей или почти на 14%. Вместе с тем, несмотря на рост государственных социальных расходов в абсолютных показателях, их удельный вес по отношению к ВВП имеет тенденцию к снижению: в 2016 году указанные расходы по отношению к ВВП составляли 6,8%, но к 2021 году предполагается снижение до 5,6% (рисунок 2). По отношению к общему объему расходов бюджетные ассигнования на социальную сферу также имеют неоднозначную динамику: в 2016 году данные расходы составили

35,6%, в 2020 году достигнут своего пика в рассматриваемом периоде – 43,8%, а в 2021 году снизятся на 2% (рисунок 3).

Государственное регулирование социальной сферы охватывает такие направления как образование, здравоохранение, культура и кинематография, физическая культура и спорт. Для того, чтобы наладить их эффективное функционирование, необходимо своевременное обеспечение финансовыми ресурсами, которое полностью возложено на государство и достигается за счет средств бюджетов всех уровней бюджетной системы.

Таблица 1. – Расходы федерального бюджета РФ на социальную сферу в 2016-2021 гг.

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Темп роста 2021/2016, %
Объем расходов, млрд рублей							
Образование	597,8	615,0	722,6	820,0	838,7	880,0	147,2
Культура, кинематография	87,3	89,7	94,9	127,2	116,8	122,0	139,7
Здравоохранение	506,3	439,8	537,3	637,2	900,7	837,1	165,3
Социальная политика	4588,5	4992,0	4581,8	4872,8	4914,9	4748,6	103,5
Физическая культура и спорт	59,6	96,1	64,0	61,1	65,4	59,2	99,3
в % к объему ВВП							
Образование	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,7	-
Культура, кинематография	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-
Здравоохранение	0,6	0,5	0,5	0,6	0,8	0,7	-
Социальная политика	5,3	5,4	4,4	4,6	4,4	4,0	-
Физическая культура и спорт	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-
в % к общему объему расходов федерального бюджета							
Образование	3,6	3,8	4,3	5,5	5,4	5,5	-
Культура, кинематография	0,5	0,5	0,6	0,8	0,8	0,8	-
Здравоохранение	3,1	2,7	3,2	4,2	5,8	5,3	-
Социальная политика	28,0	30,4	27,4	32,5	31,5	29,9	-
Физическая культура и спорт	0,4	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	-

Одним из основных направлений социальной сферы является образование, поскольку от него зависит существование и развитие

любого государства. В 2016 году расходы на образование составили 597,8 млрд рублей или 3,6% общих расходов. К 2021 году прогнозируется увеличение расходов на данное направление почти в 1,5 раза до 880,0 млрд рублей. Основной проблемой в данной сфере является недостаток мест в общеобразовательных учреждениях (в частности бюджетных мест в высших учебных заведениях). Еще одной проблемой является излишняя теоретическая направленность российского образования, когда упор делается не на практические навыки, а на получение теоретических знаний. Немаловажной проблемой является и нехватка финансового обеспечения, что свойственно большинству отраслей социальной сферы России.

С проблемой финансового обеспечения сталкивается и сфера здравоохранения. Расходы на здравоохранение по сравнению с 506,3 млрд рублей в 2016 году вырастут до 900,7 млрд рублей в 2020 году, однако уменьшатся до 837,1 млрд рублей в 2021 году (до 0,7% ВВП). Важно отметить, что в 2020 году впервые за 15 лет финансирование статьи «здравоохранение» вырастет почти на треть. 20 июня 2019 года Президент Российской Федерации Владимир Путин в ходе прямой линии заявил, что основными проблемами здравоохранения в нашей стране являются: доступность первичного звена, дефицит кадров и лекарственное обеспечение.

Несмотря на то, что государственная поддержка физической культуры и спорта осуществляется по широкому спектру направлений, в сфере наметилась тенденция к сокращению расходов по разделу «Физическая культура и спорт». Так, в 2016 году затраты федерального бюджета составили 59,6 млрд рублей, но прогнозируется, что данный показатель к 2021 году снизится до 59,2 млрд рублей. Главной проблемой этой сферы является то, что она не носит массового характера, т.е. большинство граждан РФ воспринимают занятия физкультурой как второстепенный фактор для пользы их здоровью.

Еще одним направлением социальной сферы является культура и кинематография. Ассигнования на данный раздел в 2021 году увеличатся почти на 40% по сравнению с 2016, а именно с 87,3 млрд рублей до 122,0 млрд рублей соответственно.

На 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов приоритетным направлением расходов федерального бюджета является раздел «Социальная политика, который имеет неоднозначную динамику. Так, с 2018 по 2020 годы наблюдается увеличение затрат на указанный раздел, а в 2021 году происходит их снижение, что является

положительной тенденцией в росте благосостояния населения Российской Федерации.

В связи с тем, что Конституция РФ закрепляет социальный характер Российского государства (ст.7), то можно утверждать, что основным направлением бюджетной политики любого уровня является финансирование социальной сферы, как одной из ведущих направлений в обеспечении устойчивого функционирования экономической системы. При этом важно отметить, что, если на федеральном уровне есть еще и другие приоритеты (например, национальная оборона или национальная экономика), то на региональном и местном уровнях финансирование социальной сферы является главным направлением.

Осуществляемая на современном этапе бюджетная политика приводит к переносу основной тяжести социальных расходов на территориальные и местные бюджеты, что создает проблему несбалансированности бюджетов, так как возникает нехватка собственных доходов. Для решения этого вопроса государство оказывает финансовую помощь бюджетам нижестоящего уровня в виде межбюджетных трансфертов. Но, как показывает практика, такая система малоэффективна, поскольку региональные и местные органы власти в целях экономии бюджетных средств вынуждены сокращать количество бюджетных учреждений. Все это свидетельствует о том, что проводимая в стране политика не соответствует политике формирования социального государства.

Таким образом, направления финансового обеспечения социальной сферы разнообразны, и в каждой из них присутствуют свои приоритеты. Для выполнения социальных гарантий необходимо повышение социальных стандартов жизни населения, поскольку именно социальные расходы отражают степень «социальности» современного российского государства. Основной целью социальной политики на современном этапе должно стать обеспечение высокого уровня и качества жизни граждан в соответствии с критериями развития социального государства.

Список литературы

1. Об исполнении федерального бюджета за 2016 год [Электронный ресурс]: федер. закон от 16.10.2017 N 287-ФЗ. <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 10.12.2019).
2. Об исполнении федерального бюджета за 2017 год [Электронный ресурс]: федер. закон от 11.10.2018 N 354-ФЗ. <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 10.12.2019).

3. Об исполнении федерального бюджета за 2018 год [Электронный ресурс]: федер. закон от 16.10.2019 N 332-ФЗ. <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 10.12.2019).

4. О федеральном бюджете на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов [Электронный ресурс]: федер. закон от 29.11.2018 N 459-ФЗ (ред. от 18.07.2019). <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 10.12.2019).

5. Денисова И.П., Рукина С.Н. Финансовое обеспечение социальной политики в современных условиях [Электронный ресурс] // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2016. С.2-12. (дата обращения: 05.12.2019).

6. Кривякин К.С., Ильина Е.А., Чевтаева А.С. Анализ социальных расходов в России на региональном уровне [Электронный ресурс] // ЭКОНОМИНФО. 2017. С. 45-49.

Дыда А.А.

Научн. рук.: канд. экон. наук, ст. преп. Медведева Т.В.

Тульский филиал Финуниверситета

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ В РФ: СОВРЕМЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ

Рост - одна из основных составляющих экономического развития, характеризующаяся положительной динамикой экономики, качественным и количественным совершенствованием произведенного ВВП. Но следует не забывать о том, что не любое увеличение и улучшение означает экономический рост. Целью производства и экономического роста является, в первую очередь, повышение благосостояния населения страны, поэтому только развитие производства, направленное на максимальное удовлетворение потребностей, можно считать экономическим ростом. Экономический рост подразумевает такое ВВП, которое сопровождается расширением ассортимента выпускаемых услуг и товаров, приспособлением структуры выпускаемых товаров к структуре общественных потребностей и повышением их качества. Конечной целью экономического роста является наиболее полное удовлетворение потребностей человека, а также повышение благосостояния всего народа.

Характерными чертами экономического роста выступают его эффективность и качество, при этом под первой составляющей понимается:

- улучшение качества конкурентоспособных товаров и оказываемых услуг на внутреннем и внешнем рынках;

- минимизация себестоимости при производстве товаров;
- углубление кооперирования производственной деятельности при соблюдении характерного пути развития страны;
- выпуск новых видов продукции для удовлетворения новых видов потребностей потребителя на рынке и способствующих лучшему удовлетворению имеющихся потребностей;
- совершенствование перераспределения ресурсов по отраслям экономики страны.

Вторая черта экономического роста экономики страны – качество, предназначенное для усиления социальной направленности экономического развития и проявляющееся в увеличении инвестиций в трудовые ресурсы общества, повышении материального благосостояния населения, обеспечении безопасности условий труда и жизнедеятельности человека, росте свободного времени, социальной защищенности “уязвимых” слоев населения, совершенствовании социальной инфраструктуры.

Виды экономического роста страны отражены на рисунке 1, из которого очевидно использование интенсивного роста для развития страны.

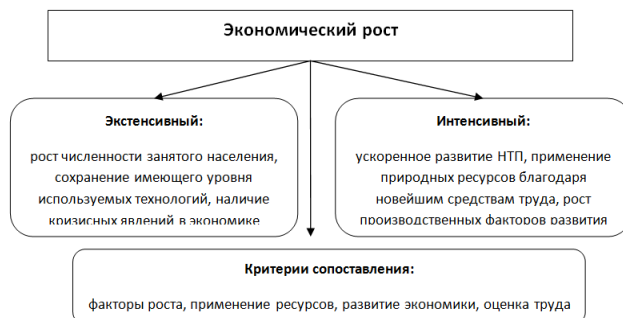


Рисунок 1 – Сопоставление видов экономического роста

Последний импульс экстенсивного роста наша страна получила в 60-70-х годах при разработке новых больших месторождений нефти и газа. Но когда эти возможности были исчерпаны, а факторы интенсивного роста действовать не начали, темпы роста в нашей стране начали неуклонно снижаться. Рассмотрим основные проблемы, с которыми сталкивается Россия на пути к экономическому росту [4].

Пожалуй, следует начать с того, что экономика РФ ощутила достаточно сильное давление санкций ЕС и США за последние годы (начиная с 2014 г.), что сказалось на экономике различных ведущих

отраслей, а также динамике ВВП. Острой проблемой выступает ожидание возможности дальнейших санкций со стороны запада, что порождает некоторую неопределенность, которая оказывает негативное влияние на инвестиционную деятельность, как один из важнейших факторов экономики России. В таблице 1 отражена информация о влиянии санкций на экономику России.

Таблица 1 - Влияние санкций на экономику России, млрд. долл. [5]

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Внешний долг корпоративного сектора	632,9	659,4	509,3	477,8
Отток капитала России	60,3	152,1	58,1	19,8
Прямые инвестиции в РФ	69,2	22	6,9	33

Из данных таблицы 1 можно констатировать на фоне уменьшения внешнего долга корпоративного сектора с 632,9 млрд. долл. в 2013 г. до 477,8 млрд. долл. в 2016 г. или на 24,6%, а также сокращения оттока капитала России с 60,3 млрд. долл. до 19,8 млрд. долл. за аналогичный анализируемый временной период, в том числе и снижение прямых инвестиций в РФ на 52,3% [5].

Однако, нельзя говорить о влиянии санкций однозначно. В краткосрочном периоде они негативно сказываются на экономическом росте России и экономике в целом. Однако при правильно оказанной государственной поддержке имеет место эффективное импортозамещение, которое в долгосрочной перспективе приведет к оживлению экономического роста путем стимулирования собственного производства.

Но, несмотря на это, проблемой для экономического роста страны стала импортозависимость от ряда различных товаров и услуг. Естественно, сегодня невозможно представить себе государство, которое не было бы задействовано в системе мировых хозяйственных связей, однако степень взаимосвязи между странами бывает разной. В торговом балансе нашей страны главными партнерами остаются страны ЕС, АТЭС и СНГ (крупнейшие из них Германия и Китай). Так, определенная зависимость России от запада в условиях санкций отразилась на обеспеченности страны стратегически важными товарами, такими как лекарства, технологии, некоторые продовольственные товары, а также комплектующие для производств.

В данный момент, для устойчивого динамичного развития экономики необходимо возродить производство, вкладывать деньги в

обрабатывающую индустрию, создавать новые машины, оборудование. На основании этого можно утверждать, что экономический рост без развития всех отраслей национальной экономики невозможен. Для того, чтобы приблизиться к уровню ведущих развитых стран по экономическому росту, России необходимы определенные меры государственного регулирования в области научно-технической политики. По нашему мнению, ее основной задачей должно стать создание условий для повышения продуктивности/производительности в области науки и техники на длительном отрезке времени [2].

Следует отметить, что с экономическим ростом должен увеличиваться и потенциал страны: должен происходить рост основного и оборотного капитала, рабочей силы. Для того, чтобы повысить экономический рост в России, необходимо соблюдать следующие условия: эффективно использовать природные ресурсы, так как они являются основой дальнейшего развития страны и их запасы с каждым днем уменьшаются; использовать возможности внешнеэкономической интеграции, расширение позиций на мировых рынках сбыта с учетом маркетингового анализа; усилить инновационную составляющую в социально-экономическом развитии страны, упраздняя роль некоторых традиционных факторов экономического роста; изучив спрос на наукоемкую продукцию, наладить ее производство; государству, как субъекту рынка, активизировать политику для усиления национальной безопасности страны.

Именно поэтому, указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» в качестве одной из национальных целей установлено вхождение Российской Федерации в число пяти крупнейших экономик мира, обеспечение темпов экономического роста выше мировых при сохранении макроэкономической стабильности, в том числе инфляции на уровне, не превышающем 4%.

Эта цель подразумевает обеспечение темпов роста ВВП около 2,5–3,0% ежегодно до 2024 года. По данным Всемирного банка, темп роста мирового ВВП составил 2,9% в 2015 году, 2,4% в 2016 году, 3,1% в 2017 году, 3,0% в 2018 году, а в соответствии с прогнозом Всемирного банка в 2019–2021 годах рост мировой экономики составит 2,8–2,9%, по оценкам Международного валютного фонда — 3,5–3,6% в 2019–2020 годах [1].

Какие конкретные меры по увеличению экономического роста стоит проводить? Если страна только хочет войти в число развитых (российский случай), техника также проста. Нужна «новая индустриализация» с акцентом на экспорт, привлечение максимального количества инвестиций и технологий извне при минимальных вложениях в «изобретение велосипеда», создание привлекательного инвестиционного климата для промышленных гигантов и заимствование их технологий с задачей последующего опережения. И центральным элементом является довольно жесткая политическая система и предельно либеральная экономическая, позволяющая инвесторам этим доверием воспользоваться. Показателем успешности становится степень интеграции национальной экономики в мировую и конкурентоспособность на глобальном рынке индустриальных товаров. Примеров успешного использования такой техники много: Япония и Китай, Южная Корея и Малайзия, Бразилия и Чили.

К сожалению, невзирая на положительную динамику российской экономики в данный момент, легких факторов роста у России не осталось. Последующий рост возможен только за счет больших финансовых вложений в формирование нового производства, а также модернизацию старого, и, несомненно, в развитие человеческого капитала [8]. На сегодняшний день одним из ключевых факторов, обеспечивающих достижение стабильного экономического роста в России, является создание условий для инновационного развития, что позволит снизить сырьевую зависимость экономики нашей страны и откроет новые возможности для модернизации структуры национальной экономики, процветания страны, улучшения качества жизни населения, уменьшения дифференциации доходов в обществе.

Активизация развития банковского сектора российской экономики должна идти по пути роста увеличения финансов, далее следует сократить процентные ставки по кредиту, особенно для развития малого и среднего бизнеса, что явится очередным толчком для их реального эффективного развития. Данный шаг должен положительно отразиться на повышении инвестиционной активности России. Рост производства должен привести к повышению реальных доходов населения, что положительным образом скажется на увеличении совокупного спроса.

Следует сказать, что Центральный Банк России через механизм кредитно-денежной трансмиссии должен перейти к политике активизации экономической активности субъектов экономики.

Государству, применяя доходы от повышения цен на энергоносители, в лице крупнейших компаний целесообразно повысить инвестиционную активность. Активное взаимодействие государства и бизнеса, являясь краеугольной гранью человеческого познания, должно быть, несомненно [7].

Таким образом, только при соблюдении данных условий в России возможен экономический прорыв, а в дальнейшем и рост.

Список литературы

1. Российская газета. Учредитель ФГБУ Редакция Российской газеты. Гл. ред. В.А. Фронин. М., 1998–2019 [Электронный ресурс]: <https://rg.ru/2018/03/19/kak-dobitsia-uskorenogo-ekonomicheskogo-rosta-v-rossii.html> (дата обращения: 16.11.2019)

2. Макроэкономика. Учебник. Рекомендовано ФГАУ «ФИРО». Отв. Ред. М.Л. Альпидовская, Н.В. Цхададзе. Ростов на Дону «Феникс». 2017. 409 с.

3. Баранов А.О., Павлов В.Н. Будет ли новый экономический прорыв в России? // ЭКО. 2018 №12. С. 76-90.

4. Маневич В. Долговременные макроэкономические процессы и условия роста российской экономики // Вопросы экономики [Электронный ресурс]: <http://izron.ru/articles/sovremennyye-problemy-ekonomicheskogo-rosta-v-rf/> (дата обращения: 16.11.2019)

5. Микульский К.И. Россия в поисках модели экономического роста // Общество и экономика. 2017. №3-4. С.5-15.

6. Медведева Т.В. Комплексный механизм повышения инвестиционной привлекательности Тульской области // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. 2014. № 1. С. 146-148.

7. Медведева Т.В., Денисов Н.В., Калинин Н.В. Проблемы и перспективы стратегии сотрудничества государства и бизнеса // Наука и бизнес: пути развития. 2015. № 12. С. 47-49.

8. Рикунова А.В. Условия и факторы экономического роста в России на современном этапе развития // Научные труды ВЭО России. 2015. С. 81-88.

Евтеева Н. В.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Дунаева В.И.

Тульский филиал Финуниверситета

ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ УЧЁТА РАСЧЁТОВ С ПОКУПАТЕЛЯМИ И ЗАКАЗЧИКАМИ

Каждая организация заинтересована в получении прибыли, поэтому произведённые ею товары, работы, услуги должны найти конечного потребителя. Независимо от рода и вида деятельности любой организации неотъемлемой частью ведения бухгалтерского

учета в ней являются расчёты с покупателями и заказчиками. В современных условиях рационально организованный учёт расчётных операций способствует укреплению финансовой стабильности предприятий. Несвоевременные расчёты с покупателями и заказчиками оказывают негативное влияние на финансовый результат за счёт увеличения дебиторской задолженности, и, как следствие, вызывают необходимость привлекать дополнительные источники финансирования.

Расчёты с покупателями и заказчиками возникают после заключения договоров. В соответствии со ст. 420 Гражданского кодекса РФ (ГК РФ) договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Покупатель – это физическое или юридическое лицо, которое согласно приобрести товар по оговорённой цене [1]. Заказчик, в соответствии со ст. 740 ГК РФ, – та сторона договора подряда, по заданию которой другая сторона (подрядчик) обязуется построить определенный объект или выполнить иные строительные работы.

Покупатели являются основным источником дохода организации. Проведение своевременного и правильного бухгалтерского учета в этой области позволяет в любой момент получить необходимую информацию о платежной ситуации в организации, что позволит, в свою очередь, принимать решения, основанные на полученных данных. Отношения с покупателями происходят почти ежедневно, поэтому очень важна систематизация и правильное отражение в бухгалтерском учёте организаций расчётов с покупателями и заказчиками. Эта операция значимая в бухгалтерском учёте и достаточно сложная и трудоёмкая в работе любой бухгалтерии. Приоритетной задачей учёта данного вида экономической деятельности является наблюдение за состоянием и динамикой дебиторской задолженности, контроль за своевременным поступлением денежных средств от покупателей и заказчиков, систематизация и предоставление данных пользователям учётной информации.

Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учёта расчетов с покупателями и заказчиками основано на использовании документов, к которым относятся федеральные и отраслевые стандарты (Кодексы, Законы, Постановления Правительства и других органов государственного управления, Положения по бухгалтерскому учету, План счетов бухгалтерского учета). Эти законодательные акты являются обязательными к исполнению. Рекомендации в области

бухгалтерского учёта, стандарты экономического субъекта, локальные акты носят необязательный характер, тем не менее, их использование позволяет конкретизировать учёт того или иного объекта бухгалтерского учёта. Для данной организации они становятся обязательными к исполнению.

Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 27.06.2016 № 98н [2] принят и введён в действие на территории РФ стандарт IFRS 15 «Выручка по договорам с покупателями», обязателен для применения с 1 января 2018 г. В стандарте все условия признания выручки обуславливаются заключаемым между покупателем и продавцом договором. В российском учёте признание выручки устанавливают стандарты ПБУ 9/99 «Доходы организации» и ПБУ 2/2008 «Учёт договоров строительного подряда». Стандарт IFRS 15 более детализирован по сравнению с ПБУ 9/99. Например, согласно п.47 IFRS 15 договор с покупателем включает в себя как фиксированные суммы, так и переменную часть. Различия в отношении формирования финансовой отчетности по российским и международным стандартам можно скорректировать в учётной политике.

Нормативное регулирование устанавливает основные методы и способы организации учёта расчётов с покупателями и заказчиками и имеет большое значение для грамотной организации учёта. В условиях активного внедрения международных стандартов финансовой отчетности в России руководителям предприятий, главным бухгалтерам необходимо предпринимать меры по сближению бухгалтерских данных международным стандартам.

Учёт расчетов с покупателями и заказчиками ведется с использованием синтетического счёта 62 «Расчёты с покупателями и заказчиками». На нём отражаются операции по учёту расчётов за отгруженную продукцию (товары), выполненные работы (оказанные услуги): по дебету данного счёта отражается задолженность за товары, работы и услуги, а по кредиту — погашение задолженности.

Также целесообразно открывать субсчета к основным синтетическим счетам для организации по классификационным группам имущества, источников его образования и результатов финансово-хозяйственной деятельности. Приказом об учётной политике утверждается Рабочий план счетов, который должен обеспечить достоверность информации в финансовой отчетности.

Организации вправе самостоятельно выбирать формы расчётов за проданные ТМЦ, работы (услуги). Наряду с денежными расчётами применяют и иные формы: расчёты с применением ценных бумаг;

товарообменные (бартерные) операции (по договору мены) [1, ст. 567, 570]; зачёт взаимных требований [1, ст. 410]; перемена лиц в обязательстве; финансирование под уступку денежного требования (договор факторинга) [1, ст. 824]; соглашение об отступном [1, ст. 409]; новации [1, ст. 409].

Аналитический учёт по счёту 62 «Расчёты с покупателями и заказчиками» должен быть организован так, чтобы можно было отследить своевременно возникновение просроченной дебиторской задолженности. В главную книгу экономического субъекта переносит все суммы по учёту расчётов с покупателями и заказчиками. В бухгалтерском балансе дебиторская задолженность покупателей и заказчиков со сроком погашения более 12 месяцев с отчётной даты и менее 12 месяцев с отчётной даты отражается в строке 1230 в составе дебиторской задолженности.

Методологическая основа организации учёта денежных средств и расчётов с покупателями и заказчиками способствует объединению формируемых показателей с данными первичных документов и регистрами бухгалтерского учёта. Поскольку продажа товаров и услуг – основной источник дохода организации, то необходимо не допускать каких-либо ошибок в расчётах с контрагентами, чтобы своевременно получать прибыль. На практике, к сожалению, нередки случаи отсутствия или неправильного оформления договоров, первичных расчётно-платёжных документов, претензий по договорам. При регистрации документов также могут возникать ошибки, связанные с несвоевременностью учёта в регистрах бухгалтерского учёта, применением неутверждённых форм, нарушением срока хранения документов. Общий недостаток системы учёта заключается в отсутствии организованного контроля за деятельностью бухгалтерии со стороны руководства.

В современных рыночных условиях продавец предоставляет покупателю возможность кредитования клиентов, отсрочки платежа, создавая при этом дебиторскую задолженность. Весомое превышение дебиторской задолженности грозит возникновением неплатёжеспособности организации и банкротству.

Усова А.А. и Петрякова С.В. предлагают: «Инструментами для решения этой проблемы может служить следующее:

- совершенствование договорной политики компании (четкое описание в договоре правил оплаты за оказанные услуги, поставленный товар и выполненные работы);
- создать резерв по сомнительным долгам;
- аккредитивная форма расчетов;

- разработать четкую политику и правила взыскания задолженности, назначить ответственных лиц, разработать соответствующий внутренний регламент [3, с.138]».

Применение данных рекомендаций поможет совершенствовать организационные и методические основы бухгалтерского учёта и анализа расчётов с покупателями и способствовать укреплению финансовой устойчивости организации.

Учитывая результаты проведённых учёными и специалистами исследований по совершенствованию учёта расчётов с покупателями и заказчиками, предлагаем решение проблемы путём внедрения следующих мероприятий:

- проверка наличия и правильности оформления договоров на соответствие экономическому смыслу совершаемых сделок;

- создание комиссии по работе с задолженностью, в обязанности которой входят систематическое наблюдение за состоянием расчётной дисциплины, проведение регулярных сверок расчётов с поставщиками и подрядчиками;

- проведение ежеквартальной инвентаризации расчётов с покупателями и заказчиками, направленной на подтверждение правильности сумм задолженности на счетах бухгалтерского учёта;

- правильная организация внутреннего документооборота в организации, который должен быть предусмотрен приказом её руководителя с целью выявления и корректировки неточностей в оформлении первичных бухгалтерских документов;

- сокращение ошибок до минимума путём периодического повышения квалификации учётного персонала организации, усиления взаимодействия бухгалтерии и юридического отдела;

- применение разнообразных форм расчётов с гибкими условиями оплаты, в том числе предоставление покупателям скидок при досрочной оплате, для обеспечения правильности и ускорения оборота денежных средств;

- использование на практике расширенной аналитики учёта (введение субсчетов к счётам 62, 19);

- контроль за авансовыми платежами, за соотношением дебиторской и кредиторской задолженности, во избежание угрозы неплатежеспособности хозяйствующего субъекта;

- полная автоматизация учёта расчетов с целью определения наиболее рациональных способов погашения задолженности.

Максимальное использование потенциала субъектов хозяйствования в условиях современной экономической ситуации в

стране, необходимо для эффективного учета дебиторской и кредиторской задолженности за ТМЦ, работы, услуги.

Тщательно поставленный учёт расчётных операций, а также своевременный оборот денежных средств оказывает значительное влияние на финансовые результаты предприятия.

Приближение национальной системы учёта расчётных операций с поставщиками и подрядчиками, с покупателями и заказчиками к международным стандартам, позволит полностью раскрыть учётную информацию для эффективного управления хозяйственной деятельностью предприятия и её предоставление заинтересованным сторонам для принятия решений.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 [Электронный ресурс]: федер. Закон от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 18.03.2019) <http://consultant.ru> (дата обращения 05.02.2020).

2. Международный стандарт финансовой отчетности IFRS 15 «Выручка по договорам с покупателями» [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 27.06.2016 N 98н. <http://minfin.ru>. (дата обращения 05.02.2020).

3. Усова А.А., Петрякова С.В. Основные теоретические аспекты бухгалтерского учёта расчётов с покупателями за оказанные услуги [Электронный ресурс] // Молодёжь и наука. 2018. № 5. С. 138. <https://elibrary.ru> (дата обращения 05.02.2020).

Ермошина А.И.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Городничев С.В.

Тулский филиал Финуниверситета

ОБЩИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Современный менеджмент обладает несколькими общими и специфическими особенностями в соответствии с условиями его формирования и развития. Особенности современного менеджмента заключаются в его общих чертах, включающих общественно-экономическую формацию, экономическую модель, уровень научно-технического развития.

Специфические черты, характеризующие особенности современного менеджмента: [1]

- Национальная общественная специфика,
- Исторически обусловленные особенности развития общества,
- Природные и географические условия,
- Факторы культуры и др.

История российского управления тесно связана с историей самого государства, поскольку национальный менеджмент не может появиться ниоткуда, его становление обусловлено процессом развития страны, а происхождение глубокими корнями истории. По этой причине слепое копирование европейского опыта по отношению к нашей стране обладает большим количеством трудноразрешимых проблем, что связано с полнотой и противоречивостью менталитета русского человека. [2]

Особенности современного менеджмента в России заключаются в отсутствии требований оптимизации. Это способствует проявлению инфантильности системы управления, неспособности ее к изменениям.

Информационная база затрат и результатов становится не нужной, при этом руководство теряет основной инструмент выявления мест, в которых есть рассогласование всех составляющих систем. В результате, изменения носят случайный характер, в большинстве случаев не влияя на результат.

Особенности современного менеджмента в нашей стране также заключаются в том, что в России никогда не был установлен ключевой фактор успеха, представляющий собой главное стратегическое преимущество. Не было потребности в такой традиции, поэтому не были сформированы навыки выполнения данной работы.

Еще одна особенность современного менеджмента имеет отношение к организационной культуре.

Особенности современного менеджмента можно четко проследить на примере подходов к российскому менеджменту, среди которых можно выделить концепцию создания российской теории управления, характеризующейся учетом специфики российского менталитета с применением аспектов зарубежного управленческого опыта. По этой причине слепое копирование западного или восточного опыта неприемлемо, так же, как и нельзя полностью отвергать достижения этих школ. [4]

В связи с этим управление в России должно быть наполнено собственным специфическим содержанием, включая форму и методы управления, которые могли бы соответствовать специфике менталитета.

В соответствии с подходом, посредством которого определялось, что не стоит преувеличивать отечественную специфику, нужно брать в готовом виде модель управления, используя ее в управлении. Этот подход также не учитывает особенности российской ментальности.

Новые управленческие функции можно характеризовать необходимостью развития способностей, которые позволят быстро изменить стратегию при возникновении внешних или внутренних угроз, развить личную конкурентоспособность, расширить межличностные и сетевые коммуникации через личное общение и посредством современных компьютерных сетей.

Особенности современного менеджмента включают функции, в соответствии с которыми происходит непрерывное самообучение и обучение новым методам и технологиям менеджмента, осознание собственной социальной ответственности, роли и влияния на подчиненных, а также обеспечение сотрудников всем необходимым в процессе труда и производства (материалы, информация, средства и предметы труда).

Несомненно, в менеджменте существует ряд многочисленных проблем, требующих решения, но в рамках данной статьи их объять не представляется возможным, поэтому рассмотрим еще несколько видов проблем, с которыми могут столкнуться менеджеры в своей деятельности: [2]

- общие проблемы, которые присущи для всего предприятия или отрасли;
- общие проблемы, относящиеся к отдельному предприятию, но не знакомые для отрасли;
- уникальные проблемы, с которыми предприятие или отрасль сталкиваются впервые;
- проблемы с мнимой уникальностью, т.е. кажущиеся исключительными, но на практике обладают первичными признаками общей проблемы.

Также в настоящее время одной из самых насущных проблем выступает проблема управления персоналом, нехватка квалифицированных профессиональных кадров, что зачастую не позволяет эффективно реализовывать стоящие перед предприятием задачи и решать проблемы значимого характера.

Эффективный менеджмент персонала на предприятии на сегодняшний день нельзя представить без применения четко построенного механизма компетентности руководителя, а также без быстрого мониторинга возникающих проблем, что позволяет своевременно решить возникающие в процессе работы персонала сложности и разногласия.

При правильном подходе к управлению персоналом с учетом психологии менеджмента, несомненно, результатом выступит эффективное функционирование предприятия во всей мощности

кадрового потенциала. Одним из методов повышения эффективности современного управления является внедрение и применение в организации креативного менеджмента.

Так, креативное управление ставит перед собой ряд определенных целей для повышения эффективности функционирования предприятия в виде: [1]

- наделение человека определенными знаниями, обеспечение его актуальной своевременной, а также правдивой информацией;

- мотивация человека к творческому мышлению, креативности в работе;

- гарантировать права сотрудника на результаты своей интеллектуальной деятельности;

- обеспечение прав и интересов предприятия как экономической системы, наделившей сотрудником необходимыми ресурсами для осуществления креативного управления.

Все возникающие в процессе управления проблемы необходимо решать. Для всех проблем, кроме уникальных, необходимо применять общие решения, например, с применением общих правил и методов менеджмента.

При правильном формулировании и функционировании механизма решения проблем определенную конкретную проблему можно победить стандартными способами, в каких бы проявлениях данная проблема ни возникала.[4]

Отсюда следует, что менеджмент также является формой внутренней социально-психологической программой, поэтому необходимо анализировать все аспекты менталитета страны, особенно на региональном уровне с целью реализации эффективной деятельности предприятия, а также успешной управленческой политики.

Список литературы

1. Дергачев В.Д. Современные тенденции управления персоналом / В.Д. Дергачев // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления. – 2017. – №2. – С. 105-107.

2. Махметова Б. Эффективное управление персоналом организации / Б. Махметова // Уральский научный вестник. – 2017. – Т. 3. – № -1. – С. 35-37.

3. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. - М.: Дашков и К, 2016. - 280 с.

4. Трушков С.А. Управление персоналом в современных реалиях / С.А. Трушков, Н.В. Шарапова // Экономические исследования и разработки. – 2017. – № 2. – С. 77-86.

Желтова О.Д.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Городничев С.В.

Тулский филиал Финуниверситета

ОЦЕНКА АУДИТОРСКОГО РИСКА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Оценка аудиторского риска представляет собой важнейшую задачу, так как степень риска напрямую связана с качеством аудиторской проверки. В статье рассматриваются проблемы, связанные с оценкой аудиторских рисков в современных условиях.

В настоящее время в теории и практике аудита используется понятие риск-ориентированного подхода к проведению проверки, что нашло отражение как в международных, так и в федеральных стандартах аудита. На первый план в области оценки рисков выходит понимание деятельности аудируемого лица, среды, в которой он функционирует, включая систему внутреннего контроля. В связи с этим основная задача аудитора - получить уверенность в том, что финансовая (бухгалтерская) отчетность не содержит существенных искажений вследствие недобросовестных действий или ошибок, допущенных сотрудниками всех уровней организации. Риск-ориентированный подход предусматривает, что сначала аудиторы должны понять деятельность организации, а затем оценить риски существенного искажения ее отчетности.

В соответствии с Федеральными правилами (стандартами) аудиторской деятельности N 8 "Понимание деятельности аудируемого лица, среды, в которой она осуществляется, и оценка рисков существенного искажения аудируемой финансовой (бухгалтерской) отчетности" в ходе ознакомления со средой, в которой осуществляет деятельность организация, включая систему внутреннего контроля, следует применять следующие процедуры:

1. запросы в адрес руководства или других сотрудников аудируемого лица;
2. аналитические процедуры;
3. наблюдение и инспектирование.

Аудитор, ориентируясь на свое профессиональное суждение, вправе расширить спектр проводимых процедур, с тем чтобы получить максимально полную информацию при оценке рисков существенного искажения. Согласно Федеральным правилам (стандартам) аудиторской деятельности N 16 "Аудиторская выборка" аудиторский риск - это риск выражения ошибочного аудиторского мнения в случае, когда в финансовой (бухгалтерской) отчетности присутствуют существенные искажения. Это означает риск того, что серьезные

ошибки были допущены в отчетности до начала проведения проверки и аудитор не обнаружит их. Таким образом, аудиторский риск зависит от риска необнаружения и риска существенного искажения. В свою очередь, последний состоит из неотъемлемого риска (риска хозяйственной деятельности) и риска средств контроля. Рассмотрим каждый вид риска:

1. риск необнаружения;
2. неотъемлемый риск (риск хозяйственной деятельности);
3. риск средств контроля (контрольный риск).

Риск необнаружения является показателем качества работы аудитора. Вероятность, определенная аудитором на основании профессионального суждения, состоит в том, что процедуры, использованные в ходе аудита, не раскрывают существенных или фактических нарушений материального характера, индивидуально или совместно, из-за того, что аудитор выбрал неверную процедуру проверки, неправильное выполнение соответствующей процедуры проверки или неверное толкование результатов проверки. [3, стр. 41]

Неотъемлемый риск (риск хозяйственной деятельности) относится к группе риска существенного искажения отчетности. Это присуще деятельности самой организации, аудитор не может каким-либо образом повлиять на ее возникновение, но он обязан проверить и оценить ее максимально полно, эффективно, объективно. Поэтому в рамках подхода, основанного на оценке риска, неотъемлемый риск считается более широким, чем вероятность искажения данных бухгалтерского учета и отчетности, он включает условия, события, обстоятельства, действия или бездействие, которые могут помешать организации достичь своих целей.

В ходе практической реализации данного положения аудитор может столкнуться с отдельной группой рисков при проведении аудита, которые, по его мнению, требуют специальных аудиторских действий. Это так называемые существенные риски, обычно вытекающие из рисков экономической деятельности, которые могут привести к значительным искажениям в отчетности. К значительным рискам относятся, в основном, факты мошеннических искажений в отношениях, а также нетипичные транзакции и показатели эффективности. Применительно к значимым рискам аудитор должен оценить эффективность введенных в отношении этих рисков средств контроля, включая контрольные действия, и определить, выполнялись ли они. Причем в отсутствие надлежащих средств контроля в отношении значимых рисков аудитор обязан проинформировать об этих обстоятельствах представителей собственника. [3, стр.78]

Риск средств контроля (контрольный риск) характеризует внутреннюю структуру управления организации. Чтобы оценить риск контроля, аудитор должен получить достаточную информацию о системе внутреннего контроля и объективно оценить ее качественно и количественно. Обязательные результаты анализа используются в процессе планирования, характера и объема аудиторских процедур. Согласно Федеральным правилам (стандартам) аудиторской деятельности N 8, организация и функционирование системы внутреннего контроля направлены на устранение рисков хозяйственной деятельности, которые препятствуют достижению целей надежности финансовой отчетности (бухгалтерского учета), эффективности и результативности коммерческих операций и приводят к несоответствиям в финансовой отчетности. деятельность организации в соответствии с действующим законодательством.[2]

Аудиторский риск очень важный этап в аудиторской проверке, но свести риск к нулю практически невозможно и экономически нецелесообразно. Однако, аудиторская организация должна предпринимать меры по снижению этого риска до разумного предела, в основном этот предел составляет 5%. Для снижения аудиторского риска, аудиторы руководствуются следующими рекомендациями:

1. соблюдение профессиональных стандартов и поддержание высокого качества деятельности аудиторов;
2. сохранение конфиденциальности отношений;
3. клиентская база, которая создается из клиентов с высокой деловой репутацией;
4. внимательное документирование работы [4, стр. 63].

Чтобы снизить риск аудита, аудитор должен внедрить ряд процедур, таких как:

- инвентаризация недвижимости. Чем меньше качество выполнено, тем больше риск ответственности аудитора за положительное аудиторское заключение;
- рассмотрение претензий, ожидающих рассмотрения арбитража и судебной власти. С помощью квалифицированных юристов аудитор определяет вероятность принятия решения в пользу клиента, а также возможность погашения этих требований;
- ознакомление с персоналом проверяемого лица, для оценки вероятности мошенничества;
- составление альтернативных учетных данных бухгалтерского баланса (после внесения необходимых разъяснений в регистры бухгалтерского учета) и сверка его с проверяемой организацией. [4, стр. 92]

Оценка аудиторского риска позволяет разработать общий план и программы аудита в первом варианте. При выявлении указанных отклонений в ходе выполнения аудита документы планирования подлежат корректировке в части увеличения объема аудируемых объектов и дополнительных контрольных процедур с тем, чтобы обеспечить уровень риска необнаружения, соответствующий приемлемому уровню общего аудиторского риска.

Таким образом, процедура оценки аудиторского риска обосновывает планирование аудита в части содержания общего плана, программ аудита, графиков работы ассистентов аудиторов.

Общий план аудита должен содержать общий перечень объектов, подлежащих аудированию, с указанием бюджета времени на выполнение работ по каждому из них и в целом. При этом итоговый показатель бюджета времени для аудирования деятельности клиента, обозначенный в общем плане, должен соответствовать срокам выполнения работ, указанным в договоре с клиентом.

Для выполнения общего плана аудита необходима дальнейшая конкретизация каждого укрупненного объекта, определение масштаба аудиторских процедур, сроков их выполнения, а также назначение конкретных исполнителей - аудиторов, что находит отражение в программах аудита.

Для осуществления контроля за работой ассистентов аудиторов целесообразно составление графиков работы каждого из них, где структурные элементы объекта аудирования подразделяются на соответствующие аудиторские процедуры с тем, чтобы удобнее было применять уровни существенности ошибок, более детально обозначить масштабы этих процедур, сроки их выполнения. [3, стр. 125]

Список литературы

1. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 № 307-ФЗ;
2. Федеральные правила (стандарты) аудиторской деятельности, от 23.09.2002 г. N 696;
3. Парушина Н.В. Аудит: практикум: учебное пособие/ Н.В. Парушина, С.П. Суворова, Е.В. Галкина. - М.: ИД «ФОРУМ», 2017. - 288 с.;
4. Терентьева М.И. Аудит: учебное пособие / М.И. Терентьева. - Ростов н/Д: Феникс, 2017. - 316 с.;
5. Акимова Е.В. Риски в аудиторской деятельности // Справочник. 2016, URL.: https://spravochnick.ru/buhgalterskiy_uchet_i_audit/audit/riski_audit/ (дата обращения: 12.03.2020г.)

Каменская А.В.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Городничев С.В.

Гульский филиал Финуниверситета

ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИЙ МАРКЕТИНГА

Маркетинг – это неотъемлемая часть жизнедеятельности общества. Концепция маркетинга – это некая философия, идейная стратегия предприятия, ориентированные на потребителя и характеризующие рыночную деятельность предприятия. В настоящее время выделяют несколько концепций маркетинга, эволюция которых и будет описана в данной статье.

Управление маркетингом - это анализ, планирование, претворение в жизнь и контроль мероприятий, рассчитанных на установление, укрепление и поддержание выгодных обменов с покупателями ради достижения определенных задач организации, таких, как увеличение доли рынка, рост объема сбыта, получение прибыли. Задача управления маркетингом - воздействовать на уровень, время и характер спроса таким образом, чтобы это помогло организации достигать ее целей.

Управляющие по маркетингу это должностные лица, которые занимаются анализом маркетинговой ситуации, реализацией намеченных планов и осуществляют контроль. К ним относятся управляющие по сбыту, руководящие работники службы рекламы, специалисты по стимулированию сбыта, исследователи маркетинга, управляющие по товарам и специалисты по проблемам ценообразования.

Концепции маркетинга - это задачи, решение которых необходимо для достижения желаемых уровней сбыта на разных рынках, принципы и методы их решения. Производственная концепция.

Данная концепция была широко распространена во второй половине XIX века и до 1920-х гг. Главная идея: производство только того, что имеет достаточный спрос или рыночную потребность, и для этого только варьировались объемы производства, путем его совершенствования. Основная идея данной концепции: потребители купят такой товар, который достаточно широко распространен и доступен по цене, и поэтому руководство предприятия должно

прикладывать максимум усилий для усовершенствования производства и системы распределения товаров.

Производственная концепция оправдана в следующих двух случаях:

- спрос на товар больше его предложения,
- высокая себестоимость товара и необходимость ее снижения путем увеличения производительности труда.

Проблемой данной концепции считается безразличие и равнодушие к потребителям, их предпочтениям и потребностям.

2. Товарная концепция.

Данный тип маркетинговой концепции возник в начале XX века и пользовалась популярностью до 1930-х гг. Она предполагала усовершенствование товара, поскольку потребители всегда выберут товар с лучшим качеством и более высокими потребительскими свойствами. Проблемой данной концепции стала, так называемая «близорукость производителей», которые в погоне за самым высоким качеством зачастую упускали из вида реальные потребности и предпочтения потребителей.

3. Сбытовая концепция (концепция интенсификации усилий).

Развитие данной концепции пришлось на 1933-1950 гг. Идея сбытовой концепции заключается в том, что потребитель не купит товар, если производитель не применяет никакие специальные меры по его продвижению. Объем продаж конкретного товара целиком и полностью зависит от усилий по «раскрутке», которые предпринимает производитель. К сожалению, часто производители, придерживающиеся данной концепции, ориентированы лишь на акт продажи, заключение сделки, а не на долгосрочные отношения с потребителем, посредством удовлетворения реальных его потребностей, что в итоге может испортить репутацию производителя. Следовательно, проблемами данной концепции являются:

- невозможность осуществления повторных продаж и установления долгосрочных отношений с потребителями, в случае, если товар не понравится,

- высокие трудозатраты.

4. Концепция традиционного маркетинга.

Традиционный маркетинг возник в 1950-1970-х гг. и является относительно новым течением в науке. Основу данной концепции составляют постоянный анализ целевых рынков, нужды и потребности потребителей, создание лучшей, по сравнению с конкурентами, продукции для достижения целевых показателей компании. Во главу угла ставятся именно предпочтения потребителей. Трудностью

применения этой концепции можно назвать то, что из-за неопределенности потребителей в своих предпочтениях, зачастую, производителям требуется выявлять скрытые потребности покупателей, что является довольно сложным процессом.

5. Концепция социально-этического маркетинга.

Социально-этический маркетинг появился во второй половине 1970-х гг. и достаточно популярен на Западе. Последователи данной концепции помимо выявления нужд, интересов, потребностей целевых рынков, достижения поставленных целей по обеспечению удовлетворенности потребителя наиболее прогрессивными, нежели у конкурентов, способами, еще и принимают во внимание охрану окружающей среды и повышение благополучия, как общества в целом, так и конкретного потребителя в частности. Появление социально-этического маркетинга вызвано осознанием общества ограниченности природных ресурсов, ухудшении экологической ситуации в мире, достаточно высокой инфляцией на рынке и низкого уровня, как доступности, так и качества предоставляемых населению социальных услуг.

6. Концепция маркетинга взаимодействия.

Данная концепция была предложена шведскими исследователями в 1980-х гг. вследствие прогрессивного развития сферы услуг. Стимулирующим фактором развития маркетинга взаимодействия является также и повсеместное распространение информационных технологий [2, с. 128]. Развитие сферы услуг и, как следствие, переход к так называемому сервисному обществу, обуславливает необходимость новых управленческих и организационных решений в маркетинге, а также новых методов управления взаимоотношениями между людьми (работниками компании, поставщиками, потребителями, партнерами).

Преимуществами маркетинга взаимодействия можно назвать следующие:

- более тесные взаимоотношения с потребителями,
- повышение степени удовлетворенности потребителей (благодаря так называемому диалогу между компанией и потребителями, компания модернизирует товары и услуги, учитывая вкусы и предпочтения своих клиентов, разрабатывает новые продукты, отвечающие изменяющимся запросам потребителей или даже предугадывает их)

Таким образом, рассмотрев эволюцию маркетинговых концепций, можно проследить, как развитие общества повлияло на такую науку, как маркетинг: власть производителя постепенно

перешла во власть потребителя, и теперь, в настоящее время производитель, желающий удержаться на рынке и получать выгоду, уже не может игнорировать или пренебрегать желаниями потребителей.

Список литературы

1. Аренков И.А. Маркетинг, продвинутый уровень. Лекции для бакалавриата. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2016. – 173 с.
2. Багиев Г.Л., Мефферт Х. Маркетинг взаимодействия. Концепция. Стратегии. Эффективность.– СПб.: Изд-во Питер, 2009. – 688 с.
3. Котлер Ф. Основы маркетинга. Краткий курс. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2007. – 656 с.
Климашева А.Д. ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИЙ МАРКЕТИНГА // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. LVII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 9(57). URL: [https://sibac.info/archive/economy/9\(57\).pdf](https://sibac.info/archive/economy/9(57).pdf) (дата обращения: 24.03.2020)

Климова Я.С., Лыгина Е.А.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Ефремова Н.Е.

Тульский филиал Финуниверситета

ВЫЖИВАЕМОСТЬ КОМПАНИЙ В КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ: УГРОЗЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

Обеспечение выживаемости компании является актуальной задачей не только в период кризиса, но и в относительно благоприятной макроэкономической ситуации. Выживаемость организации становится непреложной целью в тех случаях, когда на соответствующем рынке товаров и услуг существенно обостряется конкурентная борьба, например вследствие роста количества предприятий, в условиях масштабных демпинговых демаршей конкурентов, при резком падении спроса на предлагаемые компанией товары и услуги. Борьба компаний за выживание становится все сложнее и заметнее в современной конкурентной экономике еще и потому, что долгожительство организаций все более зависит от креативности менеджмента компании, инновационной нацеленности и эффективности производства, качества корпоративных нематериальных активов, включая репутацию компании, и умения менеджеров эффективно использовать их в интересах бизнеса [1, с. 141].

Использование термина «выживаемость» применительно к организациям связано тем, что восприятие их как живого организма весьма популярно у многих современных экономистов. Отношение к компаниям как живым «существам» определяет необходимость обеспечения их выживаемости, роста «качества и продолжительности жизни». Конкурентная экономика, с одной стороны, все заметнее инициирует создание новых фирм и содействует их активной деятельности до тех пор, пока вновь созданные компании остаются конкурентоспособными. С другой стороны, она беспощадно избавляется от тех бизнес-структур, которые теряют способность саморазвиваться и приспосабливаться к рыночным изменениям, не могут успешно бороться с конкурентами на соответствующем рынке. Сейчас все меньше компаний имеют шансы на то, чтобы оставаться в категории «долгожителей» и сохранять свои конкурентные позиции.

Этот вывод подтверждают, в частности, исследования компании «Standard and Poor's (S&P)». В 20-х гг. XX в., когда был впервые рассчитан индекс «Standard and Poor's» на основе размеров активов 90 ведущих американских компаний, изменения шли очень медленно. Ротация предприятий в индексе составляла около 1,5 % в год. Компании, попавшие в «S&P» 90, могли рассчитывать на сохранение своих позиций в нем в среднем в течение 65 лет [3, с. 23-25].

Затем «Standard and Poor's» стала рассчитывать индекс «S&P» 500, в котором анализируются показатели уже 500 избранных «S&P» акционерных компаний США, имеющих наибольшую капитализацию. В 1998 г. ротация в индексе S&P 500 приблизилась к 19 %, т. е. средняя продолжительность пребывания компаний в нем уменьшилась до 10 лет. Р. Фостер и С. Каплан (США), авторы исследования, которое проводилось по заказу «McKinsey and Company» и охватило более тысячи корпораций из 15 отраслей промышленности, сделали экстраполяцию данных за предшествующие периоды, что позволило им утверждать, что к концу 2025 года средняя продолжительность пребывания компаний в индексе S&P 500 не превысит 10 лет [4, с. 173].

В России средний возраст компаний, по выборке Г. В. Широковой, составлял в 2006 г. 19,2 года, через 10 лет, в 2016 г., - 7,8 года. По оценкам Е. А. Кузьмина, средняя «продолжительность жизни» компаний разных видов деятельности в России за период 1991-2014 гг. составила 7,22 года. Максимум продемонстрировали компании, осуществлявшие деятельность в области телевизионного и радиовещания (11,31 года), а минимум - в оптовой торговле (-5,32 года).

(кроме оптовой торговли автотранспортными средствами и мотоциклами) [4, с. 2, 110-111].

В 2016 г. распределение организаций (юридических лиц) по дате начала хозяйственной деятельности по Российской Федерации выглядело следующим образом (рисунок 1).

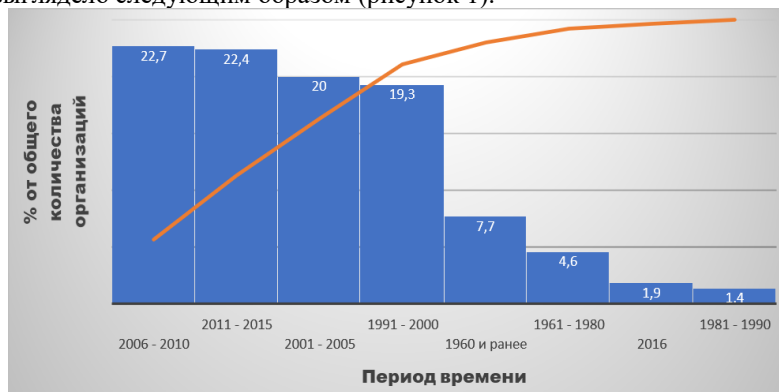


Рисунок - 1 Распределение организаций по дате начала хозяйственной деятельности в РФ (по данным Росстата)

Определенное представление о выживаемости компаний в России дают следующие данные Росстата: количество активных предприятий в РФ в 2017 году составляло 3802 тыс. единиц, а количество умерших - 511 тыс. единиц, количество угаасающих предприятий - 148 тыс. единиц (на 1 угаасающее приходилось 26 активных предприятий). Хотя период, в течение которого средняя компания «наслаждается жизнью», относительно короток, отдельным организациям удается добиться существенно более высоких результатов, поддерживать экономический рост в течение длительных периодов (корпорации General Electric, Coca-Cola, Merck, Shell и др.).

Выживаемость компаний в конкурентной среде, продолжительность их жизни находятся под воздействием многих факторов. Это и экономические кризисы, и чрезвычайные ситуации, и появление инновационных товаров, технологий и новых ресурсов, и внедрение новых организационных форм бизнеса.

Статистика бизнеса в России за последние 10 лет демонстрирует закрытие большего количества предприятий малого бизнеса, чем было открыто. В нашей стране лишь 4% предприятий существует более 3 лет. Остальные умирают значительно раньше. Многие закрываются в первый год своего существования. Менее 20% от всего ВВП приходится на долю малого бизнеса в России. Статистика подтверждает эти цифры. Здесь в отличие от Европы и США не

оказывают должной поддержки предприятиям малого бизнеса (рисунок 2).

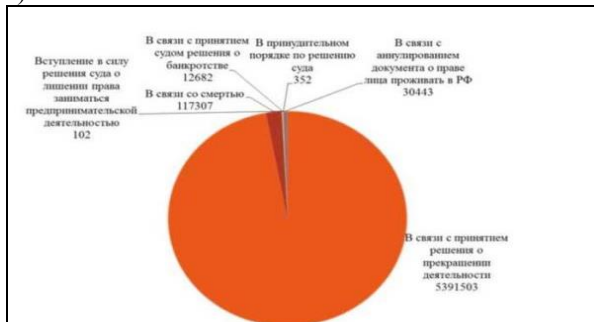


Рисунок 2 - Основные причины прекращения деятельности ИП

Ниже представлен график, на котором показано как развивался малый бизнес в России по статистике с 2005 по 2015 год (рисунок 3).

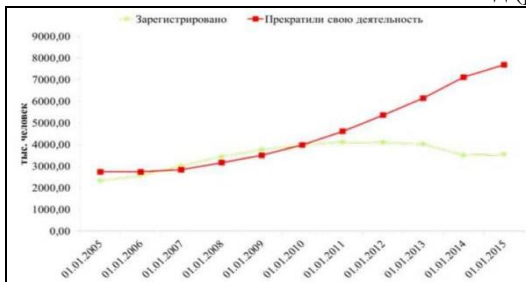


Рисунок 3 - Число зарегистрированных и прекративших деятельность ИП и фермерских хозяйств

Статистика развития бизнеса отмечает негативную тенденцию в нашей стране. Это происходит по ряду причин. Основные проблемы бизнеса по статистике:

- высокие цены на сырье;
- сложное и часто меняющееся законодательство;
- не стабильный курс рубля;
- высокие кредитные ставки в банках;
- коррупция в бизнесе;
- высокие налоги;
- большие взносы в ПФР;
- несчастные случаи. Статистика пожаров в бизнес-центрах констатирует, что нередко такие происшествия приводят к закрытию предприятий из-за нехватки денег на восстановление;
- санкции со стороны других стран;
- кризис, который снизил спрос на услуги и товары.

Подводя итог можно сделать выводы, что угрозы выживаемости компаний в современной экономике будут нарастать, появление новых компаний и уход старых, неконкурентоспособных компаний - объективный и закономерный процесс. При этом получают развитие и распространение новые инструменты и институты, позволяющие отдельным компаниям преодолевать те или иные деструктивные события и в конечном счете продолжать конкурентную борьбу на соответствующем рынке товаров или услуг.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб., 2017.
2. Джой-Меттьюз А., Метгинсон А., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. М.: Эксмо, 2016.
3. Каплан Нортон А. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. Пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2017.
4. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер, 2016.
5. Модернизация и конкурентоспособность российской экономики; Алетейя - Москва, 2015.

Конивец А.Д.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Ефремова Н.Е.

Тульский филиал Финуниверситета

ПРОВЕДЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ НА ПРИМЕРЕ ООО «ЗВЕРОПОЛИС»

Будущее любой компании зависит от того, насколько правильно и точно она сформулирует свою стратегию, которая задаст ориентиры во всех сферах деятельности организации. Именно поэтому стратегическое планирование всегда будет иметь большое значение в жизнедеятельности компании. При реализации стратегического плана руководитель или менеджер должен уметь пользоваться необходимыми инструментами для решения различного рода задач. Рассмотрим один из самых значимых инструментов в стратегическом менеджменте.

SWOT-анализ важен на любом уровне планировании, как стратегическом, так и тактическом. Руководитель, опираясь на него, сможет определить дальнейшие цели и стратегию организации. Данный анализ может проводиться в случае, когда компания только начинает свою деятельность или же уже находится на рынке. Сам анализ представляет собой определение сильных (Strengths) и слабых (Weaknesses) сторон организации, а также возможностей

(Opportunities) и угроз (Threats) со стороны внешней среды. Так, сильные стороны - это преимущества компании, а слабые стороны соответственно недостатки. Возможности представляют собой различные факторы внешней среды, которые могут улучшить положение организации на рынке, а угрозы соответственно могут ухудшить. Благодаря SWOT-анализу организация может взвешенно принимать решения, касаемо дальнейших целей организации [1].

Теперь проведем сам SWOT-анализ на примере зоогостиницы ООО «Зверополис». Данная организация предоставляет услуги по квартирной и вольерной передержке. В зоогостиницу принимаются на временное содержание собаки и кошки, а также грызуны, например, кролики, хорьки и т.д. ООО «Зверополис» предоставляет услуги, качество которых выше среднего, а примерный чек на услуги составляет 800 руб. Помимо передержки зоогостиница предоставляет следующие услуги: купание животного, расчесывание, прогулка, стрижка, лечение и многое другое. Данная организация уже находится на рынке и имеет ряд проблем, с которыми столкнулось руководство. Надо отметить, что предприятия малого бизнеса вообще сталкиваются с рядом проблем в своей деятельности [1].

В их решении поможет исследование внутренней и внешней среды организации на основании SWOT-анализа.

Представлен перечень выявленных сильных, слабых сторон, угроз и возможностей, а также их оценка (табл. 1).

Из таблицы 1 видно, что слабые стороны организации преобладают над сильными, однако возможностей у организации со стороны внешней среды значительно больше, чем угроз. Для соотнесения всех признаков между собой применяется перекрестная матрица SWOT-анализа (табл. 2).

Таблица 1 - SWOT-анализ ООО «Зверополис»

Сильные стороны - S	Ранг	Балл	Итог	Слабые стороны - W	Ранг	Балл	Итог
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Широкий спектр услуг	0,24	7	1,68	1. Долгий срок окупаемости	0,27	8	2,16
2. Высокая квалификация персонала	0,16	6	0,96	2. Узкая целевая аудитория	0,19	7	1,33
3. Качественное обслуживание	0,24	9	2,16	3. Месторасположение загородом	0,12	7	0,84
4. Доступные цены	0,28	7	1,96	4. Возможность получения травм у животных	0,31	8	2,48

5. Современное оборудование	0,08	6	0,48	5. Нехватка финансирования	0,12	5	0,6
Итого	1		7,24/5 =1,45	Итого	1		7,41/5 =1,48
Возможности - O	Ранг	Балл	Итог	Угрозы - T	Ранг	Балл	Итог
1. Малое количество конкурентов	0,24	8	1,92	1.Сложность поиска поставщиков	0,2	7	1,4
2.Увеличение спроса на данный вид услуг	0,28	8	2,24	2. Отсутствие лояльности у потребителей	0,28	8	2,24
3.Отсутствие барьеров входа на рынок	0,16	5	0,8	3. Экономическая нестабильность	0,2	4	0,8
4.Возможность расширения ассортимента	0,12	6	0,72	4. Жесткий контроль со стороны государства	0,08	3	0,24
5. Возможность расширения бизнеса	0,2	7	1,4	5. Рост цен на товары для животных	0,24	7	1,68
Итого	1		7,08/5 =1,42		1		6,36/5 =1,27

Таблица 2 - Перекрестная матрица ООО «Зверополис»

Соотношения Признаков	Возможности: (O=1,42)	Угрозы фирмы: (T=1,27)
Сильные стороны: (S=1,45)	СИВ: $1,45 * 1,42 = 2,05$ Мероприятия SO	СИУ: $1,45 * 1,27 = 1,84$ Мероприятия ST
Слабые стороны: (W=1,39)	СЛИВ: $1,48 * 1,42 = 2,10$ Мероприятия WO	СЛИУ: $1,48 * 1,27 = 1,88$ Мероприятия WT

Из таблицы видно, что соотношение слабых сторон и возможностей дает самый высокий результат, следовательно, ООО «Зверополис» имеет отличные возможности, но стоит позаботиться о слабых сторонах зоогостиницы, а точнее устранить их.

В соответствии с таблицей 2 можно выбрать стратегию для предприятия (табл. 3).

Таблица 3 - Стратегии развития предприятия

	Возможности	Угрозы
Сильные стороны	Интенсивный рост	Интеграция

		Диверсификация
Слабые стороны	Совместные предприятия	Отказ от владения Ликвидация

Как было сказано выше, в данном случае стратегия предполагает, что за счет возможностей внешней среды организация должна попытаться преодолеть имеющиеся слабости. Как видно из рисунка 1 оптимальны следующие стратегии:

- совместные предприятия для активной работы на перспективном рынке;
- вертикальная или горизонтальная интеграции.

Но перед тем как предположить возможные варианты решения проблем организации, представим для наглядности все выявленные проблемы в виде графика (рис. 1).

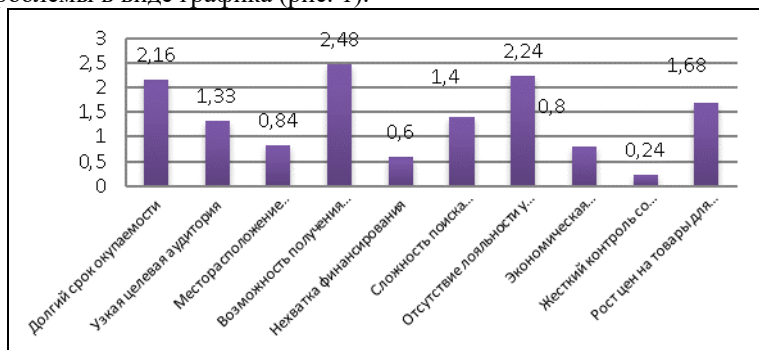


Рис. 1. Проблемы, выявленные SWOT-анализом

Из графика видно, что у зоогостиницы «Зверополис» достаточно проблем, над которыми нужно работать. Основными из них являются:

- долгий срок окупаемости;
- возможность получения травм у животных во время пребывания в зоогостинице;
- отсутствие лояльности у потребителей.

Итак, теперь рассмотрим возможные варианты решения вышеперечисленных проблем. Долгий срок окупаемости можно уменьшить за счет таких возможностей как расширение ассортимента или самого бизнеса, а также за счет того, что спрос на данный вид услуг увеличивается с каждым днем. Возможность получения травм у животных можно исправить увеличением территории зоогостиницы, например, но помимо этого также важно, чтобы сотрудники тщательно следили за каждым животным. А отсутствие лояльности можно устранить, благодаря активной рекламе, например, можно сделать

взаимную рекламу с ветеринарными клиниками или же зоомагазинами.

Таким образом, благодаря SWOT-анализу руководитель может поставить цели для создающейся организации и устранить выявленные проблемы в уже существующей компании.

Список литературы

1. М.В. Павлуцких, Д.В. Палий. Применение SWOT-анализа при разработке стратегии деятельности предприятия [Электронный ресурс] // I Всероссийской научно-практической конференции. 2017. https://elibrary.ru/download/elibrary_29169896_67458169.pdf (дата обращения: 25.11.2019).

Константинова А.В.

Научн. рук.: ст. преп. Зотова О.И.

Тульский филиал Финуниверситета

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Данная тема актуальна в современном обществе, потому что одними из важнейших аспектов, применяемых в деятельности любого предприятия являются конфликтные ситуации, способы мониторинга, изучения и управления поведением персонала. Существует необходимость постоянного мониторинга и изучения процессов взаимодействия высшего руководства с подчиненными для объективной оценки конкурентоспособности организации. Знания, опыт, навыки и личные качества рабочего персонала формируют деловую сторону каждой организации, а, следовательно, человеческий фактор имеет огромное влияние в рабочей атмосфере и за ним необходим постоянный контроль [4, с. 6-10].

Для того чтобы быть уверенным, что персонал сможет принять нововведение, во-первых, необходимо проанализировать состояние рабочего персонала, насколько они готовы к грядущим изменениям. Руководство, перед тем как вносить коррективы в рабочий процесс, должно быть уверено, что в организации подобран персонал с определёнными личностными качествами, которые могут гарантировать желаемое поведение. Также необходимо ознакомиться с факторами, которые напрямую влияют на степень сопротивления изменениям (Рис. 1).

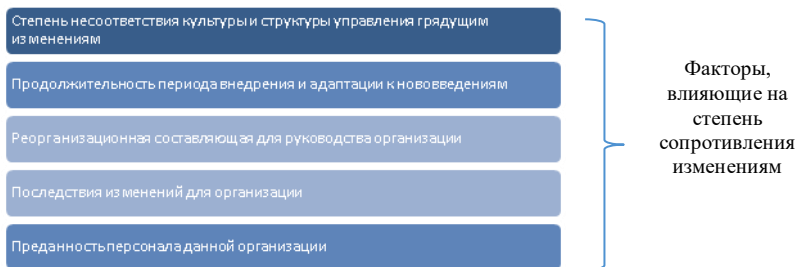


Рис. 1. Факторы, влияющие на степень сопротивления изменениям

После тщательного анализа природы изменений необходимо создать условия поддержки персонала для того, чтобы рационально внедрить новое. Доказано, что главная причина сопротивления рабочих – страх перед неизвестным и непонятым. В первую очередь рабочие оценивают, каковы будут последствия принятых решений. Страх рабочих возникает в связи с вероятными потерями (статуса, коллег, заработной платы и т.д.). Более подробно см. на Рис. 2 [2, с. 47, 87, 99-108].

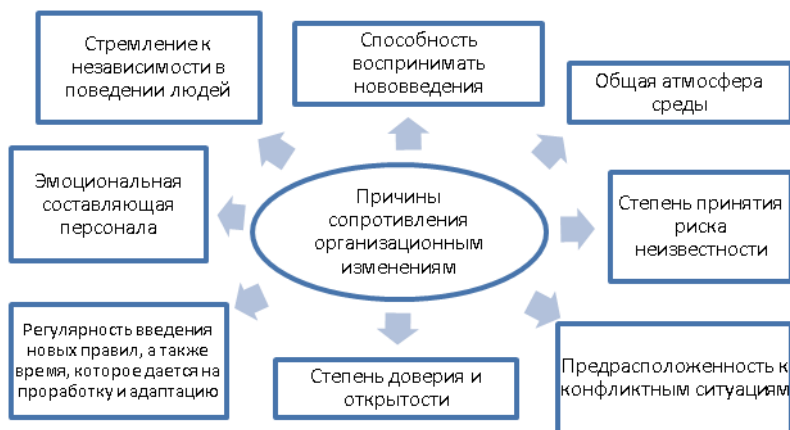


Рис. 2. Причины сопротивления организационным изменениям

Стоит отметить, что сопротивление организационным изменениям, недовольство и многочисленные вопросы – это нормальная реакция для человека, привыкшего работать в стабильной среде. Признаками того, что персонал не принимает

новые правила, может стать следующее:

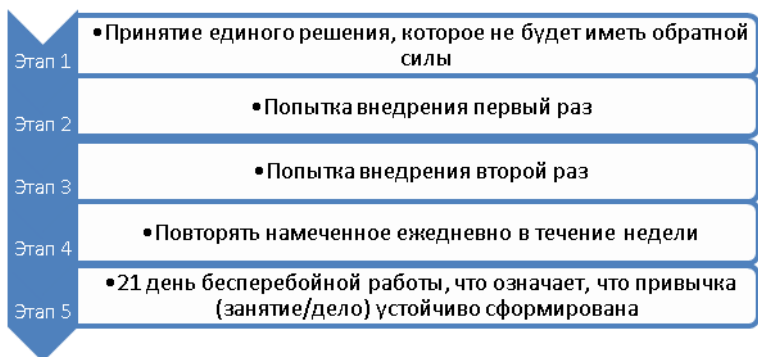
- отсрочка начала преобразований;
- осложнения, увеличивающие срок начала выполнения заданий/поручений;
- попытки приурочить другие дела к числу первоочередных.

Необходимо тщательно подготовиться, прежде чем вносить коррективы в работу организации. В качестве подготовки могут использоваться специальные мероприятия, однако данные меры способны привести к огромным затратам для их реализации [7, с. 48-76].

После того как выполнена подготовка к изменениям и персонал ознакомлен с грядущим нововведением, необходимо определить тип сопротивления. От этого будут зависеть дальнейшие этапы рационально построенной работы. Различают два основных вида сопротивлений изменениям, характеризующиеся своими особенностями: индивидуальное и групповое сопротивление [9, с. 29-35].

Одной из действенных методик управления персоналом принято считать методику «21 день», разработанную американским пластическим хирургом Максвеллом Мальцем. В 1950 году хирург отметил, что пациенты привыкали к своей новой внешности практически с одинаковой периодичностью – 21 день. Свои наблюдения и заметки он опубликовал в книге «Психокибернетика». Данная методика является актуальной и в современных условиях. Ее несомненным преимуществом остается то, что она имеет сравнительно короткие сроки применения. Этапы внедрения данной методики описаны в Табл. 1 [5, с. 26-27].

Таблица 1. Этапы внедрения методики «21 день»



Если применять данную методику в отношении высшего руководства, то на протяжении трех недель потребуется контроль над выполнением инструкций, распоряжений и приказов, направленных на вводимые изменения. Не стоит забывать вознаграждать морально, поощрять в материальном плане за попытку принятия преобразований. Таким образом сотрудники будут уверены, что их старания не пропадут даром и автоматически начнут следовать новым установкам [10, с. 255-257]. Следующей методикой, которая может стать основным инструментом в управлении поведением персонала, является методика мотивов Дэйвида Глейчера (1986 г.). Схематично ее можно представить следующим образом:

$$A + B + C > D,$$

где А – степень неудовлетворенности работника/коллектива;

В – представление работником/коллективом будущего;

С – оцениваемая безопасность действий на первом этапе;

D – затраты работников/коллектива.

Данная концепция строится на идее, что коллектив будет заинтересован в нововведении, т.е. результат от внедрения будет превышать затраты на осуществление этого проекта. Необходимо соблюдать баланс действий, т.е. либо сократить прогнозируемые затраты (D), либо приумножить общую сумму остальных компонентов (A + B + C).

Стоит отметить, что работа по внедрению преобразований подразумевает обеспечение персонала своевременной помощью при

недостатке навыков и информации и личное участие во внедрении [8, с. 13].

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

- сопротивление различным организационным изменениям – это нормальная реакция в любом коллективе;
- необходимо тщательно подготовиться перед тем, как ознакомить персонал с нововведением;
- нужно рассмотреть множество методик разрешения конфликтных ситуаций и подобрать наиболее подходящую;
- необходимо своевременно снабжать персонал информацией, поддерживать при попытках приспособиться к новому, дать понять, что затраты на реализацию данного мероприятия будут меньше выгоды, которую они в конце концов получат.

Список литературы

1. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. СПб.: Питер, 2013. 208 с.
2. Кибанова А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой. М.: Проспект, 2014. 79 с.
3. Латфуллин Г. Р., Громова О. Н. Организационное поведение: учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2015. 464 с.
4. Пашкова А. В. Конфликтология. Управление персоналом: управление конфликтами: учебное пособие. М.: Фитурис, 2010. 117 с.
5. Потемкин В. К. Управление персоналом. СПб.: Питер, 2009. 432 с.
6. Том Б. Стать успешным никогда не поздно: преимущества долговременного планирования. М.: DigestMedia, 2016. 270 с.
7. Шапиро С. А., Ананченкова П. И., Самраилова Е. К. Поведение в организации. М.: Directmedia, 2015. 307 с.
8. Шифрин М. Б. Стратегический менеджмент: учебное пособие. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. 320 с.

Коптева А.И.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Ефремова Н.Е.

Тульский филиал Финуниверситета

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СОВРЕМЕННЫЙ БИЗНЕС

Появление искусственного интеллекта (ИИ) в мире корпораций разрушает существующие бизнес-процессы и меняет методы работы

организаций. ИИ быстро становится фундаментом того, как компании управляют своей чистой прибылью, одновременно открывая новые источники дохода, которые также могут повысить их доходы. Учитывая масштабы его влияния, нет сомнений в том, что ИИ также, в скором времени, окажет серьезное влияние на науку, которая управляет и изучает тем, как организации работают сегодня. Под этим подразумеваются современные теории и модели действующего менеджмента, которые управляют современным организационным менеджментом.

У всех работников должны быть дни, когда они задаются вопросом, обладают ли их менеджеры каким-либо должным интеллектом для работы вообще?! Но в следующий раз, когда вы озадачены решением босса, рассмотрите другой ход развития события: менеджер полагался на искусственный интеллект (ИИ) при рассмотрении выбранных вариантов задачи. Опрос, проведенный компанией Microsoft среди 800 лидеров бизнеса из восьми стран (Франция, Германия, Италия, Нидерланды, Россия, Швейцария, Великобритания и США), показал, что они все больше интересуются идеей искусственного интеллекта [4].

Последние исследования показали, что 41% быстрорастущих и процветающих компаний уже внедрили искусственный интеллект, в то время как 19% из них определили низкий рост развития [5]. Конечно, нет причинно-следственных связей; в процветающих компаниях не обязательно должен начаться быстрый скачок развития, потому что они использовали ИИ. Объяснение может быть просто в том, что процветающие компании имеют больше денег, чтобы тратить на технологии, а ИИ — это последняя мода в 21 веке.

Почти все процветающие компании (93%) намерены инвестировать в искусственный интеллект в ближайшие 1-3 года, и более половины из них планируют использовать ИИ для улучшения своих стратегических решений в течение следующих лет [5].

Так как же менеджеры надеются извлечь выгоду из ИИ? Дэвид Кармона из Microsoft указывает на пять областей использования: «Первая основана на клиентах; например, определение того, какие клиенты, скорее всего, будут «текучими», что позволяет компании найти способы удержать их на борту. Второй подход заключается в использовании ИИ для оптимизации бизнес-процессов. В-третьих, ИИ может быть использован для принятия решений о найме. В-четвертых, менеджеры могут использовать ИИ для выявления новых продуктов или областей расширения. В-пятых, искусственный интеллект поможет руководству и менеджерам в принятии правильного

стратегического решения. Компании уже используют ИИ для решения таких вопросов, как обеспечение качества, прогнозное обслуживание и добавление цифровых помощников в потребительские товары, такие как автомобили. Другие используют «HR-ботов», чтобы помочь сотрудникам, у которых есть вопросы по поводу их работы. Во многих банках России уже всю идет автоматизация бизнес-процессов за счет RPA (Robotic process automation) и искусственного интеллекта» [4].

С выходом ИИ в основное русло бизнеса, теории управления, возможно, потребуется переоценить и настроить соответствующим образом [0]. В то время как основные методы и теоретические аспекты остаются и останутся еще на долгое время весьма актуальными, но внедрение реальности искусственного интеллекта новой эпохи поможет менеджерам и руководителям применять их более современным образом в отношении «закоренелых» теорий и моделей, которые ИИ сам переопределит и поможет улучшить.

Теория пяти конкурентных сил, выдвинутая Майклом Портером в 1979 году, является одной из основных и неизменно актуальных теорий в школах управленческого мышления. Майкл Портер предлагает, чтобы организации, ищущие понимание среды своего конкурента, должны были рассмотреть влияние с пяти точек зрения и работать над уменьшением связанных рисков: «1)угроза появления новых игроков, 2)угроза появления заменителей, 3)рыночная власть покупателей, 4)рыночная власть поставщиков и 5)внутриотраслевое соперничество. Конструкция этой теории заключается в том, что, когда предприятиям необходимо оценить конкурентоспособность (или, в этом отношении, вероятность успеха) в бизнесе или отрасли, они должны учитывать эти пять рычагов, которые определяют привлекательность выбранной отрасли» [3].

Некоторые исследования в области современного менеджмента полагают, что когда искусственный интеллект вступил в схватку – значит «наступает время переосмыслить понимание теории Портера. В частности, когда речь заходит об угрозе новых участников. За эти годы ИИ выровнял игровое поле, вытеснив даже самых авторитетных сотрудников со своих позиций в традиционных отраслях. Нужно взглянуть на то, как искусственный интеллект способствует массовому росту – что сильно ослабло и смогло подорвать традиционную розничную индустрию» [0].

Amazon, например, использует ИИ различными способами – от определения следующей вероятной покупки до пилотных поставок на базе дронов. Неудивительно, что объявление Amazon в прошлом году о том, что она будет выходить на рынок здравоохранения, привело к

падению цены акций традиционных компаний здравоохранения [4]. Искусственный интеллект ставит предприятия в выигрышное положение, а организации, правильно использующие свою власть, могут завоевать огромные позиции над теми, которые этого не делают или не умеют.

Исследования Gartner 2018 года показали, что ИИ отнимает сейчас и будет отнимать в будущем большую часть работы, связанной с управлением различными системами, присущими организациям, в это время, лидеры начнут уделять гораздо больше времени управлению эффективностью своего наиболее ценного актива – человеческого таланта. Упрощая с помощью автоматизации и роботизации рутинные и повторяющиеся процессы для руководства и людей, позволяем себе уделять гораздо больше внимания благосостоянию нашего человеческого таланта, отмечать успехи и слабые стороны сотрудника [6].

Так чем же хорош искусственный интеллект для современного менеджмента? ИИ в общей картине организации могут улучшить прогнозы относительно не используемых продуктов и методов ранее, что приведет к качественному скачку в качестве производства. ИИ также помогает улучшить процесс прогнозирования, тем самым сокращая потери, возникающие из-за неиспользованных, непроданных запасов. Аналогичным образом, ИИ сократит накладные расходы, связанные с выявлением аномальных производственных условий и предоставлением средств для прогнозного технического обслуживания машин, а также для поддержания стандартов качества в производственной деятельности [5].

Инициатива внедрения ИИ для изменения существующих моделей и теорий управления сводится к необходимости создания смешанной рабочей силы, состоящей из людей и машин. Наука управления сегодня в значительной степени основана на создании более эффективных и гибких организаций для людей. В будущем люди и ИИ будут работать бок о бок для достижения общих организационных целей. Это означает, что ИИ поможет устранить большую часть административной работы, которая часто ограничивает производительность лидеров, и позволит им направить свою энергию на более сложную, основанную на суждениях работу, которая требует от них творческого мышления. Вскоре интеллектуальные машины будут рассматриваться сотрудниками как «коллеги», и эволюция управленческой мысли должна учитывать политики и системы, которые максимально эффективно используют эту гибридную рабочую силу.

Внедрение искусственного интеллекта сделает бизнес более ориентированным на человека. Как это ни странно звучит, но возложение на ИИ ответственности за повседневную рутинную деятельность организации приведет к увеличению времени для улучшения взаимосвязей между людьми и огромного раскрытия творческого потенциала человека.

Таким образом, новые теории и модели управления, которые появятся в будущем, должны будут учитывать влияние ИИ и помогать организациям и их лидерам понять, как ориентироваться в этой новой норме в бизнесе.

Список литературы

1. Самер Д. Переосмысление теорий и моделей стратегического управления с помощью искусственного интеллекта // Forbes . 02/2019.
2. Бартлеби. Добро пожаловать машины // The economist. 03/2019.
3. Тебекин А.В. Стратегический менеджмент. М.: Юрайт, 2015. 333 с.
4. Кармон Д. Компании используют новые возможности ИИ для достижения успеха // News.Microsoft. 2018. №14.
5. Пройдаков Э. М. Современное состояние искусственного интеллекта // Научноисследовательские исследования. 2018. С.129-153.
6. Соколова И.С., Гальди А.А. Практическое применение искусственного интеллекта в условиях цифровой экономики // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. № 2 (26) 2018. С. 71–79.

Копылова Т.А., Изюменко С.П.

Научн. рук.: канд. экон. наук, ст. преп. Медведева Т.В.

Тульский филиал Финуниверситета

ОСНОВНЫЕ ПРИЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ МОНОПОЛИЗАЦИИ РЫНКА

Проблема взаимоотношения государства и хозяйствующих субъектов является одной из наиболее сложных в экономике. Государство выполняет важнейшие функции в хозяйственной системе. Объективные экономические предпосылки усиливают роль государства в регулировании общественного производства. Одним из важных видов государственного регулирования является регулирование монополий [1].

Антимонопольная политика включает в себя конкретные государственные законодательные пункты, структуру налогового

обязательства, правила на собственное имущество, содействие малому бизнесу и т.д. Она помогает минимизировать деятельность монопольных организаций и в конечном итоге полностью их искоренить для дальнейшего развития эффективной конкуренции между производителями товаров и услуг [2].

Наибольшее значение при контроле монополизации рынков имеет контроль слияний хозяйствующих субъектов, работающих на одном рынке товаров и услуг. Под контроль чаще всего попадают крупные корпорации, занявшие достаточно большую долю рынка, близкую к контролируемому государством уровню концентрации [3].

Для рассмотрения антимонопольными органами дела об использовании доминирующего положения необходимо письменное обращение потерпевшего с указанием существа нарушения и финансовых потерь. Возбуждение дела возможно по отношению к любой фирме, нарушающей антимонопольное законодательство. Статья 14.31 КоАП РФ устанавливает ответственность за нарушение ст. 10 Федерального закона от 26.07.2006 № 135-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «О защите конкуренции». В этой статье установлен запрет на злоупотребление доминирующим положением. Чаще злоупотребляют своим доминирующим положением не гиганты, а монополии местного масштаба. Это может быть единственная в городе сеть автошкол, единственный поставщик нефтепродуктов или горячей и холодной воды [3].

Еще одним приемом является недопущение ограничения конкуренции. Ограничение конкуренции не допускается любыми возможными способами. Например, нельзя установить одному участнику рынка более высокие цены за аренду помещений, чем его конкурентам. Для этого проводится конкурс между желающими войти в круг арендаторов[4].

Наиболее распространено нарушение антимонопольного законодательства в виде сговора с целью установления монопольно высоких (низких) цен, недопущения конкурентов на рынок или других способов его монополизации. Как правило, сговор не оформляется документально, поэтому его трудно доказать. Вместе с тем, определенные приемы доказательства сговора разработаны и применяются [4].

Также можно отметить прием - разделение монополиста на несколько частей. Эта мера на практике используется достаточно редко. Вместе с тем, в мировой практике она имеет место. АТТ (American Telephone & Telegraph) до середины 70-х гг. была монополистом на рынке средств связи. На территории США фирма установила порядок, при котором все работы по обеспечению функционирования систем связи могли проводиться только силами корпорации. При оплате внешних связей было замечено, что стоимость телефонного разговора из Англии в США стоит в три раза дешевле обратного. Это побудило ФТК открыть дело против АТТ. Чтобы избежать штрафных санкций, компания согласилась на предлагаемое разделение и была разделена на 7 самостоятельных компаний. В России подобных прецедентов не было [5].

Защита конкуренции на конкурсных торгах. Конкурсные торги — наиболее эффективный метод реализации преимуществ свободной конкуренции при покупке и продаже, позволяющий исключить фаворитизм, коррупцию, нечестные сделки. Конкурсные торги при публичном распределении контрактов на поставки или работы, в том числе, для нужд правительства, являются важным методом защиты интересов общества. Нередко образуются долгосрочные картели фальсификаторов, которые работают на серию контрактов. Они используют различные тактические схемы фальсификации заявок. Ротация заявок. Участники картеля договариваются по очереди выигрывать конкурс. Остальные подают дополняющие заявки, не претендующие на выигрыш. Деление рынка. Выплаты. Победитель торгов делает выплаты остальным участникам из "дополнительной" прибыли, полученной вследствие фальсификации. Все отмеченные нарушения при проведении конкурсных торгов имели место в России при проведении приватизации. Примером может служить конкурс на приобретение государственного пакета акций АО "Норильский никель" [6].

Антимонопольная деятельность в России осуществляется по тем же принципам, что и в мировой практике. Это отражено в Законе Российской Федерации "О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках". Все решения о нарушении антимонопольного законодательства принимаются

судом. В России антимонопольная система создана на двух уровнях. На федеральном — это Министерство по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства. На уровне субъектов Федерации существуют территориальные антимонопольные управления [7].

Монополии устанавливают объем производства на уровне ниже эффективного объема, назначая цену выше предельных издержек, что приводит к безвозвратным потерям для общества. Последствия подобной политики могут быть смягчены посредством разумных действий правительства или, в некоторых случаях, самим монополистом посредством ценовой дискриминации.

Российская антимонопольная политика вступила в новую фазу развития с вступления в силу закона «О защите конкуренции». Данный закон, наряду с достоинствами, имеет ряд недостатков, а потому нуждается в дальнейшем совершенствовании. Проблема модернизации антимонопольного законодательства и в целом антимонопольной политики остра и актуальна для современной России. Поэтому надо надеяться на плодотворную работу антимонопольных органов, которые по новому законодательству получили ряд новых полномочий [4].

Решающую роль в создании на рынке благоприятной конкурентной среды играют антимонопольное законодательство и деятельность антимонопольных органов.

Список литературы

1. См.: Князева, И.В. Антимонопольная политика России: учеб. пособие /И.В.Князева. - М.: Омега-Л, 2016. - С.194.
2. Авдашева С., Дзагурова Н., Крючкова П., Юсупова Г. Развитие и применение антимонопольного законодательства в России: по пути достижений и заблуждений. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. 111 с.
3. Верещагин А.А., Антимонопольная политика// Проблемы современной экономики.- 2015.-№3. С. 15-26.
- 4 Князева И.В., Антимонопольная политика в России.- М.: Омега-Л, 2017.- 505с.
5. Голомолзин А. Ю. Антимонопольная политика государства [Текст] // Экономика России 21-й век. 2016. № 22. С. 21-25.
6. Пузыревский С. А. Развитие антимонопольного законодательства в современных экономических условиях // Российское конкурентное право и экономика. 2016. № 1. С. 131-139.
7. Шишкин М. В., Смирнов А. В: Антимонопольное регулирование / под ред. Е. В. Полиевктова. Экономика, 2017.

Корогодина П.А.

Научн. рук.: докт. экон. наук, доц. Поляков В. А.

Тулский филиал Финуниверситета

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БАНКОВСКИМ МАРКЕТИНГОМ

Принятие решений в сфере банковской деятельности осуществляется обычно в условиях риска и неопределенности, избежать которых очень сложно. При этом каждый руководитель стремится по возможности их предвидеть и сократить. В этой связи возникает необходимость применения инструментов маркетинга, которые помогают преодолеть некоторые рыночные противоречия.

Ключевой задачей маркетинга вообще, и в банковской сфере в особенности, является исследование рынка. В рамках этой проблемы осуществляется, в частности, сбор информации, необходимой для исследования рынка; изучение товара и определение его цены; организация сбыта услуг.

Сбор информации необходим для выявления реального и потенциального рынков коммерческого банка, изучения потребностей и перспектив этого рынка. Для оценки рынка конкретизируется доля, принадлежащая банку, в том числе доля рынков займа и депозитов, а так же доля рынка отдельных видов услуг; делается сравнение рынка данного коммерческого банка с рынком других конкурирующих банков.

Главная цель банковского маркетинга – получение максимальных доходов. Это может быть, как правило, достигнуто за счет наиболее эффективного использования мобилизованных банком денежных ресурсов. Поскольку вся деятельность коммерческих банков нацелена на получение прибыли в условиях постоянно усиливающейся конкуренции, главной задачей становится поиск малейшей возможности получения дополнительного дохода без того, чтобы не подвергать банк неоправданному риску. А для получения максимального дохода необходимо правильно организовать деятельность банка и реализовать сбыт банковского продукта и услуг [1].

Банковский маркетинг является клиенториентированным, исходя из этого, следует изучить запросы потребителей и разработать оптимальный банковский продукт.

Банковский продукт – набор модифицированных банковских и финансовых операций для решения какой-либо потребности клиента, который можно позиционировать как новую банковскую услугу или сочетание традиционных услуг банка, выстроенное в технологическую

цепочку, позволяющую решать конкретную проблему клиента и удовлетворять его спрос в комплексном обслуживании. Например, банковский продукт – «зарплатный проект» может состоять из трех операций:

- выпуск банком пластиковых карт для сотрудников предприятия;
- установление лимита на кредит по пластиковым картам в размере 1-2 зарплат сотрудника;
- установка банкомата на предприятии.

Как правило, банковский продукт нацелен на конкретную группу клиентов. Группы клиентов, например, могут быть образованы комбинациями из следующих:

- физические лица и юридические лица;
- резиденты и нерезиденты;
- крупные, средние, мелкие вкладчики и т.п.
- по роду деятельности: страховые компании, пенсионные фонды, банки-корреспонденты, инвестиционные компании, магазины, туроператоры и т.п.

Новые банковские продукты создаются на основе анализа потребностей клиента и возможностей их удовлетворения банками.

Банковские продукты могут быть классифицированы по признакам клиентов (см. выше) и/или по следующим признакам:

- головная организация, филиалы;
- рубли, валюта;
- сроки;
- проценты или комиссии;
- место и время оказания услуги;
- специальные признаки банковской операции – специфические для каждой конкретной услуги.

Специфическими услугами является все то, что вытекает из специфики деятельности банка, как особого предприятия. К специфическим услугам относят следующие виды банковских услуг: 1) депозитные операции; 2) кредитные операции; 3) расчетные операции.

Депозитные операции связаны с помещением денежных средств клиентов в банк во вклады (депозиты). Исторически данной операции предшествовала сохраняющая операция, когда люди помещали свои ценности на сохранение в банки, обеспечивающие надежность и безопасность сбережений. В последующем сохранность денежных средств стала перерастать в сохранность от обесценения. Люди стали помещать свои денежные ресурсы в банк не только как в наиболее

удобное, безопасное место, но и в целях получения дохода, их сохранения от обесценения, инфляции. За помещение денег на депозит клиенты банка получают ссудный процент.

Кредитная операция является основной операцией банка. Не случайно банк иногда называют крупным кредитным учреждением. И это действительно так, поскольку в общей сумме активов банка основной удельный вес составляют кредитные операции. Чаще всего за счет кредитования клиентов банк получает и большую часть дохода [2].

В современной структуре банковских операций кредитная операция однако не является основной. В силу экономического кризиса, инфляции и, следовательно, более высокого риска коммерческие банки предпочитают заниматься не столько кредитованием, сколько другими более доходными и менее рискованными операциями (например, валютными операциями).

Расчетные операции, которые производит банк, могут осуществляться как в безналичной, так и в наличной форме. По поручению клиентов банки могут открывать различные счета, с которых производятся платежи, связанные с покупкой или продажей товарно-материальных ценностей, выплатой заработной платы, перечислением налогов, сборов и других не менее важных платежей. При расчетах банк выступает посредником между продавцами и покупателями, между предприятиями, налоговыми органами, населением, бюджетом. При производстве расчетов банки используют различное современное оборудование, обеспечивающее быструю связь и техническую обработку документации, поступающей в банк. Рассмотренные три типа банковских операций называют традиционными банковскими операциями.

Промежуточное положение между традиционными и нетрадиционными видами банковских услуг занимают дополнительные операции. В их состав входят валютные операции, операции с ценными бумагами, операции с золотом, драгоценными металлами и слитками. Эти операции банки могут и не выполнять.

Виды нетрадиционных банковских услуг: посреднические услуги, услуги, направленные на развитие предприятия (внедрение на биржу, размещение акций, юридическая помощь, информационные услуги и т. п.), предоставление гарантий и поручительств, доверительные операции (включая консультации и помощь в управлении собственностью по поручению клиента), бухгалтерская помощь предприятиям, представление клиентских интересов в

судебных органах, услуги по предоставлению сейфов, туристские услуги и другие.

Банкам запрещено заниматься производственной и торговой деятельностью, а также страхованием. В соответствии с рассмотренной классификацией видов банковских услуг в зависимости от субъектов получения услуги предоставляются как юридическим, так и физическим лицам. Осуществляя активные операции, банки размещают привлеченные и собственные ресурсы на нужды различных хозяйственных организаций и населения. В зависимости от платы за предоставление банковские услуги подразделяются на платные и бесплатные услуги [3].

Но этого мало, надо найти путь достижения конкурентного преимущества.

Надо иметь в виду, что конкурентное преимущество нарастает постепенно. Поэтапный план достижения конкурентного преимущества должен быть результатом разработки банковской стратегии.

При разработке стратегии нужно опираться на выявленные в ходе ситуационного анализа сильные и слабые стороны банковской организации и внешние риски и возможности, оказывающие влияние на ее деятельность, и стараться выбрать те альтернативы дальнейшего развития, которые бы позволили решить поставленные задачи в условиях, диктуемых рынком и достигнутых внутренним потенциалом банка. Для этого нужно последовательно определить принципы реализации и развития всех функций банковского менеджмента в ходе выполнения стратегического плана. Речь идет о разработке:

1. Стратегии управления активами и пассивами.
2. Стратегии развития организационной структуры и управления персоналом.
3. Стратегии маркетинга.

Стратегия управления активами и пассивами – это программа управления финансовыми потоками банка, направленная на снижение потерь от реализации различных видов банковских рисков и оптимизацию результатов его деятельности.

Разработка стратегии управления персоналом и развития организационной структуры базируется на результатах ситуационного анализа, показывающих соответствие структуры банковской организации решаемым ею задачам.

Маркетинговая стратегия предполагает первоочередную ориентацию банка не на свой продукт как таковой, а на реальные потребности клиентуры, т.е. банковский маркетинг – это тщательное

изучение рынка, анализ меняющихся вкусов, склонностей и предпочтений потребителей банковских услуг. Необходимо определить конкретные формы финансового обслуживания, в которых нуждается клиент, а так же разъяснить клиенту необходимость и выгодность покупки конкретной формы финансового обслуживания.

Заметно корректируются сейчас банковские стратегии. Банки более четко реагируют и определяют для себя то, чем они должны заниматься в долгосрочной перспективе, выбирают свою нишу. Прежде всего, это касается мелких и средних банков, которые все больше отходят от принципа универсализации и начинают концентрироваться на каком-то отдельном сегменте рынка.

Наряду с обострившейся конкуренцией существует еще одна проблема банковского сектора в регионе – недостаточный уровень капитала и проблема формирования ресурсной базы [4].

Следует отметить, что оптимальной структуры быть не может. У каждого банка есть своя стратегия, свои цели. И устойчивость ресурсной базы некоторых банков напрямую зависит от доверия клиентов, как физических, так и юридических лиц.

Это объясняется тем, что в условиях нестабильной экономической ситуации потребительские предпочтения склоняются в сторону устойчивых банков, имеющих обширную филиальную сеть (к примеру, к таким как Западно-Сибирский банк Сбербанка России в Тюменской области). Данная тенденция также объясняется изменением политики государства на финансовом рынке, процедуру санации, проводимую государственным Агентством по страхованию вкладов и призванную оздоравливать кредитное учреждение.

Данные социологических опросов говорят о том, что изменение экономической ситуации не оказало существенного негативного влияния на доверие граждан к банковской системе.

Таким образом, можно определить приоритеты банковского маркетинга:

- 1) выбор наиболее подходящей стратегии действий банка;
- 2) исследование рынка и сбор необходимой информации;
- 3) изучение банковских товаров и услуг и определение их цен;
- 4) формирование программ лояльности.

За время существования системы страхования вкладов произошло 70 страховых случаев, из которых половина – после начала кризиса. Размер обязательств по выплатам – около 21 млрд руб. [5]. Эта сумма была предназначена более чем для полумиллиона человек.

Таким образом, укрепление финансовой стабильности банковской системы невозможно рассматривать в отрыве от мер по защите законных интересов вкладчиков и других кредиторов банков.

Список литературы

1. Альтшулер И.Г. Стратегическое управление на основе маркетингового анализа. Инструменты, проблемы, ситуации. – М, 2016.
2. «В мире денег», № 5 (29) май, 2015.
3. «Эксперт Урал», № 14, 13-19 апреля, 2015.
4. <http://marketing.rbc.ru/> - РБК. Исследования рынков.
5. Никитина Е.М. Разработка стратегии развития группы компаний при объединении бизнес-единиц различных сфер деятельности // Академический вестник № 2 – 2016.

Кузнецова А.В.

Научн. рук.: канд. ист. наук, доц. Шелкоплясова Н.И.

Тульский филиал Финуниверситета

АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В настоящее время любая профессиональная деятельность сопряжена с определенными рисками. Современный мир добился больших успехов в стабилизации и качестве жизни, но к сожалению, риски в области безопасности возросли, как по количеству, так и по тяжести последствий. В этой связи необходимо вспомнить трагедию в Красноярском крае, где 19 октября 2019 года буквально в считанные часы бедствие унесло 15 человеческих жизней. Ещё пять человек до сих пор числятся пропавшими без вести, поэтому не исключено, что скорбный список может пополниться. Пострадали 44 человека. Пострадавшие и погибшие являлись работниками-вахтовиками и проживали в общежитии работодателя, который не обеспечил вахтовый персонал безопасными условиями труда и проживания работников в межвахтовый период нахождения на вахте.

Стоит отметить, что не только технические недостатки в производственном процессе несут риски получения травм, но и такие незаметные на первый взгляд как напряженность труда, давление со стороны руководства, нездоровая обстановка в коллективе, недостаточная обученность персонала в области охраны труда, неприменение средств индивидуальной защиты, собственная неосторожность работника могут привести к нежелательным последствиям с точки зрения безопасности на производстве. Поэтому

охрана труда является предметом исследования как технических наук, так и наук о человеке. Очевидно, что каждая из них по-своему определяет ее понятие. Огромное значение в изучении охраны труда принадлежит трудовому праву, которое имеет несколько понятий, разработанных в течение долголетнего развития организации труда.

Понятие охраны труда закреплено в ст. 209 Трудового Кодекса РФ от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ «охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия» [4].

Система административно-правового регулирования отношений в сфере охраны труда включает:

- 1) административно-правовые нормы, регулирующие общественные отношения в сфере охраны труда;
- 2) применение норм административного права субъектами права;
- 3) административно-правовые отношения, которые создаются в результате действия и применения норм административного права в сфере охраны труда.

Механизм правового регулирования — лишь одна из составляющих системы правового регулирования, то есть ее динамическая часть.

На эффективность системы управления охраной труда большое влияние оказывает уровень согласованности правового регулирования в данной сфере общественных отношений, степень согласованности правовых предписаний международного, федерального, регионального и локального значения. Несогласованность действий государственных структур, осуществляющих управление охраной труда, приводит к искажению отчетности о фактическом состоянии охраны труда, что не может не отразиться на принятии управленческих решений.

Приоритеты в совершенствовании охраны труда, прежде всего, как системы сохранения жизни и здоровья работников, были отмечены в Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г. Задача сокращения уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний представлена как одна из долгосрочных стратегических целей государства. Переход от реагирования на страховые случаи постфактум к профилактике рисков

повреждения здоровья работников определен в качестве главной задачи новой системы управления охраной труда [7].

Правовую основу охраны труда составляют межотраслевые правила по охране труда, межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ПОТ РМ, ТИ РМ); государственные стандарты, системы безопасности труда (ГОСТ Р, ССБТ); санитарные правила, гигиенические нормативы, санитарные правила и нормы, санитарные нормы (СПГН, СанПиН, СН) и т. д. [8, с. 12]. В связи с принятием федерального закона от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании» [5], который введен в действие с 01 июля 2003 г., одним из основных нормативных актов является также «Технический регламент», устанавливающий требования к процессам, продукции, зданиям, оборудованию, производству работ. В плане разработка более 700 регламентов.

Перечисленными нормативно-правовыми актами регулируется охрана труда в целом. Также, федеральный закон от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [6] называет перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию и измерению при проведении специальной оценки условий труда, к таким отнесены физические, химические и биологические факторы производственной среды, а также тяжесть и напряженность трудового процесса (ст. 13 ФЗ).

Международной организацией труда (МОТ) принято более 170 конвенций и 180 рекомендаций. Россия присоединилась к Конвенции №155 МОТ 1981 г. «О безопасности и гигиене труда в производственной среде», которая ратифицирована федеральным законом РФ №58-ФЗ от 11 апреля 1998 г. «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной среде» [2], Конвенции №148 МОТ 1977 г. «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» [1]. Ими широко определяется понятия здоровья и защиты от профессиональных рисков.

Россия ратифицировала Конвенцию МОТ №187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» федеральным законом от 04 октября 2010 г. №265-ФЗ «О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенция №187)» [3], которая предписывает государствам создать единую

трехкомпонентную инфраструктуру охраны труда, включающую в себя: государственную политику в области охраны труда; государственную систему охраны труда; государственную программу по охране труда [11, с. 72]. Фактически национальная система охраны труда, сложившаяся к настоящему времени в России, соответствует общей конфигурации трехкомпонентного стандарта, предписанного Конвенцией. Однако более полная имплементация норм Конвенции в систему российского законодательства об охране труда может быть достигнута только путем определенной трансформации национального института управления профессиональными рисками.

В части 3 ст. 3 Конвенции №187 в качестве основополагающих принципов национальной государственной политики в области охраны труда названы: оценка профессиональных рисков или опасностей; борьба с профессиональными рисками или опасностями в месте их возникновения; развитие национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда, которая включает информацию, консультации и подготовку [10, с. 183].

Большое значение для безопасности, гигиены и охраны труда имеет деятельность России в Комиссии Европейского Сообщества. Комиссия ЕС разрабатывает и принимает директивы: организации охраны труда; работ, связанных с повышенным риском; соответствующему использованию установок, оборудования, веществ и т. д. Принятые директивы по вопросам охраны труда государства — члены ЕС должны учитывать в своих национальных законодательствах. Благодаря работе комиссии ЕС появилась возможность распространять и обмениваться информацией о результатах исследований и оказывать техническую поддержку в области безопасности и гигиены труда всем государствам — членам ЕС [10, с. 184].

За несоблюдение требований охраны труда нарушитель может быть привлечен к следующим типам ответственности: дисциплинарный, материальной, административный, уголовной. Первые два вида предусмотрены, только относительно уполномоченного должностного лица. Административная ответственность назначается для более серьезных нарушений правил в этой области и может быть применена не только к должностному лицу, но также и непосредственно к организации [9, с. 65]. Этот порядок применения наказаний позволяет обеспечивать наиболее пристальное внимание работодателя к вопросам охраны труда, поскольку ущерб понесется не только сотрудником, ответственным за исследуемую сферу, но также и предприятием в целом.

Из-за отсутствия точных и эффективных мер и инструментов, направленных на экономический стимул работодателя, существует объективная потребность увеличения эффективности деятельности исполнительной власти. Контроль по соблюдению требований трудового законодательства работодателем является, одним из обязательств исполнительных органов власти.

Одним из недостатков на федеральном уровне является то, что для управления охраной труда отсутствует единый подход к созданию правил по охране труда [9, с. 66]. Например, в легкой промышленности применяются устаревшие стандарты. Предоставляется логичным, кодификация требований, вступающих в силу в едином нормативно-правовом акте для упрощения их применения. Благодаря этому шагу работодатели будут в состоянии получить четкое представление о тех требованиях охраны труда, которые принадлежат непосредственно их сфере, и исключая потребность дополнительного анализа нормативных юридических действий для этой области.

Нерешенным в существующей системе был и остается вопрос, касающийся проверки предприятий на соответствие требованиям по охране труда и обеспечению контроля со стороны исполнительных органов. Проверяющий орган должен уведомлять работодателя о предстоящей проверке в соответствии с установленными нормами, в связи с чем организация может легко сделать необходимые документы, подтверждающие их работу в сфере безопасности незадолго до проверки, не заботясь о соблюдении требований законодательства в межповерочный интервал.

Однако, эту проблему невозможно решить правовым регулированием. Единственный способ — повышение в среде работодателей социальной ответственности перед обществом и перед работниками.

В заключение отметим, что основными проблемами в сфере охраны труда является отсутствие единого подхода к разработке стандартов в различных отраслях промышленности и неоднородной практики назначения наказания для должностных лиц, работодателей и государственного аппарата, а также частных юридических лиц. Положительной тенденцией считается создание новых общих норм охраны труда, но для исключения возможности использования устаревших правил необходимо кодифицировать их в едином нормативно-правовом акте.

Система охраны труда должна быть модернизирована в соответствии с правовыми потребностями общества, а также

изменившимися реалиями труда. Актуальным остается вопрос об ориентировании всех участников процесса к предупреждению производственных рисков.

Российское законодательство движется в направлении совершенствования, что выражается в разработке профстандартов и новых законопроектов. Хочется верить, что приоритетным направлением политики со стороны государства будут вопросы и положения в сфере охраны труда, в целях сохранения здорового населения и процветания страны.

Список литературы

1. О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах [Электронный ресурс]: Конвенция Международной организации труда от 20.06.1977 № 148. СПС КонсультантПлюс.

2. О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде [Электронный ресурс]: федер. закон от 11.04.1998 № 58-ФЗ (последняя редакция). СПС КонсультантПлюс.

3. О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенции № 187) [Электронный ресурс]: федер. закон от 04.10.2010 № 265-ФЗ (последняя редакция). СПС КонсультантПлюс.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации. Ч. 3 [Электронный ресурс]: федер.закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 02.08.2019 г.). СПС КонсультантПлюс.

5. О техническом регулировании [Электронный ресурс]: федер.закон от 27.12.2002 N 184-ФЗ (последняя редакция). СПС КонсультантПлюс.

6. О специальной оценке условий труда [Электронный ресурс]: федер.закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (последняя редакция). СПС КонсультантПлюс.

7. Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года: указ Президента РФ от 09.11.2007 № 1351 (ред. от 01.07.2014). СПС КонсультантПлюс.

8. Елькин А.Б. Система управления охраной труда: учебное пособие. Нижний Новгород, 2015. 102 с.

9. Качалов П. Н., Курлевский И. В. Проблемы административной ответственности в области охраны труда // Теория и практика общественного развития. 2017. №7. С. 64-67.

10. Курсова О.А. Система оценки и управления профессиональными рисками: Проблемы правового регулирования // LEX RUSSICA. 2016. №10. С. 182-191.

11. Черняева Д.В. Российская система охраны труда в свете ратификации Конвенции МОТ №187 // Трудовое право. 2011. №3. С. 71-80.

Кунина М.Г.

Научн. рук.: канд. экон. наук, ст. преп. Медведева Т.В.

Тульский филиал Финуниверситета

ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

В настоящее время инвесторы в условиях нарастающей конкуренции между регионами России все более избирательны в выборе территорий. Особое значение приобретают региональные риски реализации инвестиционных проектов, обеспеченность территорий необходимыми энергетическими ресурсами, наличие налоговых льгот и преференций, а также законодательства по защите прав инвесторов. Поэтому создание благоприятных условий для увеличения притока инвестиций является одним из приоритетных направлений экономической политики Тульской области.

Концепция инвестиционной политики Тулы, являясь объемной, отражает основные определения, положения об инвестиционном паспорте города, факторы буксировки развития инвестирования, положения об отслеживании развития инвестиционной деятельности, структуру иностранных инвестиций, мероприятия по созданию благоприятной инвестиционной среды [5].

В период с 2016 по 2019 годы в рамках участия Тульской области в Российском инвестиционном и Петербургском международном экономическом форумах заключено порядка 105 инвестиционных соглашений с общим объемом инвестиций более 478 млрд. руб. Их реализация охватывает практически все районы Тульской области и будет способствовать созданию более 18200 рабочих мест.

В настоящее время целесообразно утверждать, что Тульская область представляет собой привлекательный объект для осуществления инвестиций. На ПМЭФ-2019 был презентован Национальный рейтинг состояния инвестиционного климата в регионах РФ. Тульская область, традиционно, вошла в первую десятку, заняв шестое место, что наглядно видно из данных, отраженных в таблице 1 [6]. Цель создания Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах РФ состоит в том, чтобы

определить эффективность мер, принимаемых на всех уровнях власти для улучшения делового климата в соответствующих регионах. Рейтинг используется не только для оценки деятельности региональных властей, но и для выявления передовых наработок в сфере взаимодействия с инвесторами и для их внедрения в других регионах.

Таблица 1 - Рейтинг регионов РФ по инвестиционной привлекательности в 2018-2019 годы

Субъект	Итоги 2018 года	Итоги 2019 года	Сравнение позиций
Москва	2	1	-1
Республика Татарстан	3	2	-1
Тюменская область	1	3	+2
Калужская область	13	4	-9
Санкт-Петербург	4	5	+1
Тульская область	5	6	+1
Московская область	9	7	-2

«В Тульской области за каждым инвестором закреплен руководитель из Корпорации развития, — прокомментировал высокую позицию по работе в отношении инвестиционной привлекательности Тульской области губернатор Алексей Дюмин. — Если какая-то проблема не устраняется в течение суток, то я лично подключаюсь к ее решению, независимо от того, крупный это инвестор или представитель малого или среднего бизнеса. Люди, которые вкладывают деньги в наш регион, становятся его жителями, а их проблемы становятся нашими проблемами. Мы не разделяем вещи, которые должны делать правительство и те, которые делает бизнес. Мы сразу полностью включаемся в процесс. Все проблемы мы решаем вместе» [6].

В 2019 году в Туле реализуется 23 инвестпроекта, с общим вложением инвестиций почти 52 млн. руб., имеется инвестиционный портал, содержащий инвестиционную карту и площадки региона с действующими и возможными инвестиционными проектами. Открыто дополнительно 1780 рабочих мест. Что касается предприятий малого и среднего формата за подотчетный период предоставлено 8 субсидий на общую сумму 1,7 млн. руб. Проведено 5 обучающих семинаров, в рамках которых 5000 предпринимателей получили образовательную поддержку [7].

Конкурентные преимущества региона – это не только высокий транспортно-логистический потенциал. Несомненные плюсы составляют также:

- доступность энергетических мощностей и развитость инженерной инфраструктуры, позволяющие удовлетворить потребности промышленных предприятий;

- индустриальная специализация региональной экономики, для которой характерно развитое машиностроение, металлургия и металлообработка, химия. Высокая степень диверсификации промышленного комплекса позволяет региональной экономике даже в период кризисов избежать рисков снижения темпов роста.

- уникальный потенциал высококвалифицированных кадров: профессиональные средние и высшие учебные заведения готовят свыше 80 тысяч выпускников в год;

- благоприятный инвестиционный климат, обусловленный профессиональной командой, отсутствием административных барьеров, прогрессивной системой мер поддержки инвестиционной деятельности [4].

Муниципальному образованию привлечение инвестиций, несомненно, экономически целесообразно, поскольку происходит:

- модернизация и расширение производства;
- рост уровня занятости и создание новых рабочих мест, снижение уровня безработицы;

- развитие образования и социальной сферы (постепенно);
- более сбалансированное развитие отраслей на территории и их взаимодополняемость (синергия);

- развитие малого и среднего бизнеса;
- уменьшение оттока с территории активной и молодой трудоспособной части населения (в т. ч. снижение маятниковой миграции);

- развитие инфраструктуры: дороги и транспорт, сети, доступность цифровых технологий, социальной инфраструктуры и т. п.;

- повышение уровня налоговых отчислений в местный бюджет;
- развитие рационального природопользования, ресурсосбережения и природоохранной деятельности;

- повышение «статуса» территории и её администрации в регионе и внутри территории [3].

Важной составляющей формирования инвестиционного потенциала Тульской области выступает четкая грань классификации инвесторов, проявляющих себя в виде государственно-частного партнерства и иностранных инвесторов, которым зачастую интересен химический кластер Тульской области.

Тема инвестиционной привлекательности территории актуальна ещё и потому, что необходимо отходить от ресурсной экономики с дотационностью многих регионов и муниципальных образований. Стремиться нужно к построению экономики, основанной на занятии своей рыночной ниши в цепочках добавленной стоимости, своего места в общем разделении труда, диверсификации экономики и трансферу инновационных технологий, ведущих к росту производительности труда.

Составляющими благоприятного инвестиционного климата Тульской области являются эффективная команда правительства региона, индустриально развитая экономика, преференции для компаний-инвесторов, комфортная деловая среда. Важным конкурентным преимуществом Тульской области является наличие и доступность высококвалифицированных кадров [2]. Образовательные учреждения региона готовы к сотрудничеству по подготовке кадров по запросу инвесторов.

Развитие внешнеторговых связей является одной из приоритетных задач правительства Тульской области. За предыдущий год внешнеторговый оборот тульских компаний составил 4,8 млрд. долл. США. Тульская область осуществляла внешнеторговый оборот с 136 странами. При этом только за прошлый год их количество увеличилось на 12 стран. По итогам 2017 года товарооборот между Тульской областью и Индией составил более 200 млн. долл. США и вырос почти в 1,5 раза по сравнению с 2016 годом [4].

"Сегодня у нас успешно работают и развиваются более 200 компаний с иностранным капиталом. В 2016 году инвестиции в уставной капитал составили 112,6 млрд. руб. По итогам первого полугодия 2017 года этот показатель составил 45 млрд. руб. и вырос на 17,9%", - отметил губернатор Тульской области Алексей Дюмин на заседании Совета Федерации [1].

В регионе создаются благоприятные условия для ведения бизнеса, стартапов, открытия новых производственных площадок создаются за счет снижения административных барьеров, упрощения разрешительных процедур, активно функционируют программы поддержки предпринимательства. В частности компания "Мираторг" с регионом подписали инвестиционное соглашение о возведении в Тульской области первого индустриального производства ягнатины.

Особый акцент делается на реализацию проектов социальной направленности. Органы местного самоуправления готовы поддерживать появление частных детских садов, на их открытие предусмотрены субсидии. В частности на рисунке 1 отражена

реализация инвестиционных проектов на территории опережающего социально-экономического развития “Ефремов”, из которой можно констатировать выделение минимальных объемов финансовых ресурсов наряду с промышленными объектами на инвестиционное развитие на образование, здравоохранение и спорт по 5 млн. руб.

ТОСЭР «Ефремов»

Требования к инвестиционным проектам



Разрешенные виды экономической деятельности с указанием минимальных объемов инвестиций для резидентов ТОСЭР «Ефремов» (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16.03.2018г. №269)

Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях	25 млн рублей	Рыболовство и рыбоводство	25 млн рублей
Производство пищевых продуктов	25 млн рублей	Производство безалкогольных напитков; производство минеральных вод и прочих питьевых вод в бутылках	25 млн рублей
Производство текстильных изделий	25 млн рублей	Производство одежды	25 млн рублей
Производство кожи и изделий из кожи	25 млн рублей	Производство бумаги и бумажных изделий	25 млн рублей
Производство металлургическое	25 млн рублей	Производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования	25 млн рублей
Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производство изделий из соломки и материалов для плетения	25 млн рублей	Производство лекарственных средств и материалов, применяемых в медицинских целях	25 млн рублей
Производство резиновых и пластмассовых изделий	25 млн рублей	Производство химических веществ и химических продуктов (за исключением ОКВЭД 20.17, 20.16)	25 млн рублей
Производство автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов	25 млн рублей	Производство прочих транспортных средств и оборудования	25 млн рублей
Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений	5 млн рублей	Производство мебели	20 млн рублей
Образование	5 млн рублей	Деятельность в области здравоохранения	5 млн рублей

Рисунок 1 – Требования к инвестиционным проектам территории опережающего социально-экономического развития “Ефремов”

Контроль за реализацией инвестиционных проектов Тульской области остается за Министерством экономического развития.

Особое внимание в регионе уделяется развитию моногородов: Белеву, рабочему поселку Первомайский, Ефремову, Суворову, Алексину и Кимовску, обладающие повышенной экономической уязвимостью в результате зависимости от градообразующих организаций. Сокращать данную зависимость в рамках инвестиционных проектов за счет диверсификации экономики и привлечения новых работников, что сопряжено с улучшением качества городской среды и привлекательностью территории моногородов. Для этого для моногородов в области действует пакет преференций в

виде помощи Фонда развития моногородов, система налоговых льгот для бизнеса.

Однако, несмотря на благоприятные факторы привлечения инвесторов в Тульскую область и положительную динамику формирования инвестиционного климата, отсутствует конкретная инвестиционная программа региона, но реализуется на уровне муниципалитета - в Туле, в которой содержатся многофункциональные нормативные акты по регулированию инвестиционной деятельности Тульской области на всех трех уровнях управления.

Большему привлечению инвестиций в Тульскую область, защиты прав внешних и внутренних инвесторов, рациональному функционалу органов государственной и муниципальной власти должна помочь система мер в отношении совершенствования правовой базы формирования благоприятного климата, к которым разумно следует отнести: объединение региональных и муниципальных нормативных актов; совершенствование региональной программы инвестиционного развития Тульской области; разработку правовых актов на уровне Тульской области, имеющих международную направленность для формирования благоприятного экономического развития иностранных инвесторов.

Перспективные ключевые индикаторы к 2021 г., отраженные в рамках государственной программы Тульской области “Улучшение инвестиционного климата Тульской области”, с учетом постоянного давления со стороны запада следует анализировать каждый квартал, что позволит своевременно предпринять мероприятия, направленные на достижение запланированных экономических показателей [1].

Список литературы

1. Постановление Правительства Тульской области от 17 декабря 2013 г. №755 “Об утверждении государственной программы Тульской области “Улучшение инвестиционного климата Тульской области” (с изменениями на 25 марта 2019 года).

2. Медведева Т.В. Комплексный механизм повышения инвестиционной привлекательности Тульской области // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. 2014. № 1. С. 146-148.

3. Щербаков К.В. Правовое обеспечение инвестиционной привлекательности Тульской области // Отечественная юриспруденция. 2017. № 2 (16). С. 34-36.

4. Инвестиционный портал Тульской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://invest-tula.com/informatsiya-o-regione/> (дата обращения 23.11.19)

5. Тезисы выступления заместителя председателя правительства Тульской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.delovoe-partnerstvo.org/meropriyatiya/joint-projects/?id=333> (дата обращения 23.11.19)

6. Тульская пресса [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.tulapressa.ru/2019/06/tulskaya-oblast-zanyala-shestoe-mestov-nacionalnom-rejtinge-investicionnogo-klimata-5302/> (дата обращения: 23.11.19)

7. Щёкинский вестник [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gazeta-schekino.ru/news/investitsionnyy-klimat-tulskoy/> (дата обращения: 21.11.19)

Кунина М.Г.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Фомичева И.В.

Тульский филиал Финуниверситета

ВЛИЯНИЕ СТАТУСА БЕЗРАБОТНОГО НА БЛАГОПОЛУЧИЕ ЛИЧНОСТИ

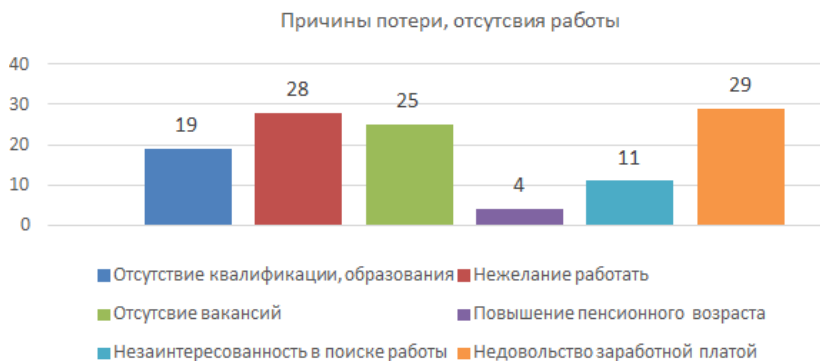
Безработица в нашей стране воспринимается как безусловно негативное явление. Одной из сторон распространения безработицы является ее воздействие на личность, которое может носить как конструктивный, так и деструктивный характер. Становясь безработным, человек не может в полной мере реализовать себя как гражданин, как член семьи, как личность в целом.

Под безработицей понимается незанятость экономически активной части населения того или иного региона или страны [1]. Уровень безработицы в феврале 2018г. составил 5,0% (без исключения сезонного фактора). Так же в феврале 2018 года 3,8 млн. человек классифицировались как безработные [2]. Проблема безработицы заключается не только в том, что люди могут потерять работу, а в практическом отсутствии шансов себя реализовать. Особенно тяжёлая ситуация складывается в малых городах, где нет выбора места работы (на весь город одно предприятие), нет даже возможности заняться своим делом (например, торговлей), так как у потенциальных покупателей (таких же безработных) нет денег. Остро стоит вопрос о безработице среди молодежи: около трети безработных – это молодые люди в возрасте до 30 лет. Несмотря на то, что безработица может выступать в качестве мобилизирующего фактора для индивида, подавляющее большинство все же склонно оценивать ее с негативных позиций, утверждая, что она вызывает чувства отчаяния, бессилия, растерянности.

В науке в начале XX века, когда безработица приняла глобальные масштабы, сложился определенный круг проблем,

интересовавших исследователей, и прежде всего затрагивающих формы ее влияния на индивида. Изучался процесс воздействия безработицы на психическое и физическое здоровье личности, его психо-эмоциональное состояние, профессиональную активность, микроклимат в семье и др. В работе Эйзенберга Ф. и Лазарфельда П., опубликованной в 1938 г, упоминались следующие последствия безработицы: чувства тревоги, безнадежности, депрессивное состояние, снижение самооценки и социальная изоляция. При этом ученые отмечали, что на каждого отдельного индивида безработица воздействует по-разному, в зависимости от его социально-демографических характеристик, длительности безработицы и свойств отдельной личности [3, с20].

Оценить причины безработицы и положение безработных в социальной структуре общества можно, опираясь на исследование Антипина П.В., проведенное в 90-х годах XX века посредством опроса занятого населения Пермской области. Всего в ходе исследования было опрошено 797 человек, которые были разделены на две категории: «уверенных» и «потенциальных безработных». Автор утверждает, что в основе представлений о безработных как социальной категории лежит различное представление о причинах, приведших индивида к потере занятости: «потенциальные безработные» считают, что нужно обращать внимание на объективные причины, которые послужили потере работы у отдельных членов общества (отсутствие в городе вакансии, отсутствие у безработного нужной специальности) и склонны к сопереживанию; «уверенные» же считают, что безработные сами виноваты в своих бедах (безработные недостаточно активно ищут работу, а зачастую и вовсе работать не хотят) [4, с 220].



Я решила провести похожее исследование в своём городе, чтобы посмотреть, какие причины безработицы доминируют в наше время. Полученные данные представлены в диаграмме. В моём опросе, размещённом в социальной сети, участвовало 74. Участники опроса могли выбирать несколько вариантов ответа. По итогам опроса, я убедилась, что общество действительно делится на тех, кто поддерживают безработных и тех, кто считают, что этот статус люди приобретают по собственной вине [5].

Рост преступности и безработица напрямую взаимосвязаны, что видно из множества социологических опросов. Поскольку вынужденная профессиональная бездеятельность заставляет людей искать новые источники дохода, которые в свою очередь не всегда законны. Рост безработицы и ее общественной опасности прямо и сильно коррелирует с динамикой административных и иных правонарушений, аморальных явлений, пьянства, наркомании, суицидов, проституции, нищенства, распада семей, детской беспризорности, и других явлений. Так, повышение уровня безработицы на 1% приводит к росту преступности на 7-8%. Ученые обнаружили несомненную связь между безработицей и убийствами, насилием и тюремным заключением. За последние 10 лет увеличилось количество малоимущих неблагоприятных семей. В первую очередь от этого страдают дети, моральные и нравственные ориентиры и ценности которых еще не сформированы. Имея перед собой негативный пример своих родителей (пьянство, наркомания и т.п.), молодые люди зачастую встают на путь уголовных правонарушений, занимаются попрошайничеством, причиной этого зачастую является всего лишь желание прокормить себя. В ситуации безработицы многие следуют саморазрушающей стратегии, уходят от проблемы (пьянство, наркомания, суициды). По данным статистики одной из самых распространенных причин самоубийств является неспособность материально обеспечить свою семью, социальная и профессиональная нереализованность.

Для понимания самоощущения безработных, показательна цитата Липсиц И.В.: «Уровень безработицы равен 100%, если безработный – это вы» [6, с 405]. Психологи выводят следующую закономерность: чем дольше человек отсутствует на работе, тем сильнее у него проявляется эмоциональное опустошение, вплоть до хронического стресса. Хронический стресс – это затяжной стресс, постоянная психотравма личности как результат неблагоприятного окружения, осознания какого-либо недостатка, чувства ущербности.

Длительное пребывание в состоянии безработицы может способствовать деградации человека, проявляющейся в том, что люди подолгу лежат в постели; отказываются от попыток найти работу или делают вид, что ищут ее, но все время «забывают» позвонить по указанному номеру; часами смотрят телевизор. Руководство отдельных государств рассматривают возможность введения налога на тунеядство для экономически незанятого населения трудоспособного возраста. Правительство РФ, обратив внимание на опыт Белоруссии, также отмечает возможность законодательного закрепления налога на тунеядство на территории нашего государства. Однако окончательной позиции по вопросу налогообложения безработных не сегодняшний момент не выработано [7].

Как указывают Никитин Е.П. и Харламенкова Н.Е., самоутверждение и самореализация пронизывают жизнь каждого человека. Они являются силой, способной как возвысить человека, так и полностью разрушить его. Поэтому так важно выработать эффективные меры по разрешению не проблемы безработицы как таковой, поскольку искоренить ее из жизни общества невозможно, а меры, позволяющие предотвратить деструктивные последствия безработицы. [8, с 115].

Одним из подобных мероприятий может стать корректировка работы служб занятости в государстве. Положительный опыт представляет собой американская система содействия трудоустройству населения, которая настраивает незанятое население на активный поиск работы. Индивиду предоставляется необходимая информация о сложившейся ситуации на рынке труда, создаются электронные банки рабочих мест, осуществляются консультации безработных при трудоустройстве. Все это способствуют снижению времени на поиск работы, что существенно снижает проявление социально-психологических последствий для личности безработного.

Вторым направлением действий может стать комплекс социально-психологических мер, ориентированных как на отдельную личность, социальные группы, так и на все общество в целом, путем создания при центрах труда и занятости психологических консультаций, внедрение практики индивидуальной и групповой психотерапии, центров социальной реабилитации.

Третье направление связано с профессиональной ресоциализацией безработных. Образовательные услуги безработным могут оказываться в «массовом масштабе», т.е. предоставление такого образования, которое будет наиболее востребовано на сложившемся сейчас рынке труда. Или же образование безработных может

осуществляться по специальному заказу работодателей, как в индивидуальной форме, так и на производстве. Последний вариант существенно увеличит не только шансы индивида на получение должности, но и позволит повысить квалификацию работника, профессиональный статус, что является наиболее благоприятным исходом для безработного и его психо-эмоционального состояния. Однако, важно отметить, что явление ресоциализации или же переквалификации содержит такие стороны, которые могут повлечь появление новых проблем для безработного, в числе которых перестройка уже сложившихся качеств, черт и установок личности.

Таким образом, безработица является не только сугубо экономическим фактором, но и социальным, порождающим моральную, нравственную и духовную деградацию людей. Состояние безработицы приводит к нарушению структур личности, в результате чего у человека формируется новая социальная идентификация – безработного. Изменения в структуре «Я-образа» под влиянием статуса безработного приводят к трансформации системы ценностных ориентаций, снижению роли общественно значимых ценностей, и в то же время повышению степени значимости таких ценностей, как внутренняя удовлетворенность, труд, развитие, самореализация и познание. Приобретая статус безработного, человек утрачивает прежние позиции в обществе, ощущая при этом снижение самооценки и материального положения. Одновременно растет внутренняя неудовлетворенность из-за отсутствия возможности реализовать себя в профессиональном плане.

Список литературы

1. Большой энциклопедический словарь – Режим доступа: <https://gufo.me/dict/bes> (дата обращения: 07.04.2019).
2. Федеральная служба государственной статистики – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 07.04.2019)
3. Демин, А.Н. Теоретические подходы к проблеме безработицы в зарубежной психологии / А.Н. Демин // Психологический журнал. – 2005. – № 4. – С. 20-29.
4. Антипин, П.В. Четыре типа адаптации к рынку труда и перспективы социального расслоения в России / П.В. Антипин // Социологический журнал. – 1996. – №3-4. – С. 218 – 226.
5. Опрос в социальной сети «ВКонтакте» - Режим доступа: https://vk.com/id182399865?w=wall182399865_5837%2Fall
6. Липсиц, И. В. Экономика: учебник для вузов / И.В. Липсиц. – Москва : Омега-Л, 2006. — 656 с

7.Петров, В. Силуанов: Кабмин пока не выработал позицию по налогу за тунеядство [Элект.ресурс] / Российская газета. – Режим доступа: <https://rg.ru> (дата обращения: 07.04.2019)

8. Никитин, Е.П., Харламенкова, Н.Е. Самоутверждение человека / Е.П. Никитин, Н.Е. Харламенкова // Вопросы философии. – 1997. – № 9. – С. 96-117.

Лопатина Т.С.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Комаров П.И.

Смоленский филиал Финуниверситета

ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ «ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА» В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

В статье поднимается вопрос о важности использования новых технологий, в частности «искусственного интеллекта» на базе нейросетевой модели, в сфере государственного управления. Автор статьи рассматривает актуальность быстрого и эффективного метода расчета, показателей оценки имущества граждан, с помощью нейронных сетей.

В настоящее время ученые всех стран уделяют много времени и сил искусственному интеллекту, а именно нейросетевым системам. Здесь, как в фокусе, сконцентрированы усилия математиков, физиков, нейробиологов, психологов, программистов, философов, инженеров. Здесь решаются глобальные вопросы, связанные с путями развития научной мысли, с воздействием компьютерной индустрии на жизнь будущих поколений. [1]

Россия сейчас находится в стадии активного роста и развития экономики, сопровождающегося изменением в законодательстве. Учитывая масштабы страны, возникает множество поправочных коэффициентов, учитывающих особенности территорий страны. Именно эти факторы ставят нашу страну в многозадачность и тормозят её развитие. Представим себе, что в помощь, в решении и разработке законов и задач, руководство страны возьмёт модель «искусственного интеллекта». Ведь именно для задач, решаемых методами искусственного интеллекта, характерно наличие большого числа степеней свободы с числом вариантов поиска решений, приближающимся к бесконечности. В отличие от жестко детерминированных компьютерных программ, системы искусственного интеллекта сами ищут пути решения поставленной задачи. Получается, используя новейшие технологии, есть возможность разработать законодательные нормы быстро и самое главное качественно, которые будут учитывать обширные географические особенности и многонациональность России.

Рассмотрим на примере, как можно использовать искусственный интеллект в государственном управлении.

Недавно были внесены изменения в налоговый кодекс России. Они касались порядка расчета налога на имущество для физических лиц, изменилась налоговая база для расчета налога [2]. Если раньше имущество, которое находится в собственности у граждан, оценивалось по инвентаризационной стоимости, то по новым изменениям, имущество будет оцениваться по кадастровой стоимости. С 2014 года по 2020 год планировался переходный период.

Во время переходного периода проводилось постепенное увеличение налогового бремени на имущество с 0,2 до 0,8 процентов. И соответственно по всей стране уполномоченные государственные органы начали проверять объективность установленной кадастровой стоимости на все объекты недвижимости. Все мы знаем, насколько богатая на земли и объекты недвижимости наша страна. Соответственно, чтобы установить объективную справедливую кадастровую стоимость недвижимости всей страны, принадлежащей населению, требуется много человеческих, программных, информационных, временных и экономических ресурсов. В России, к сожалению, из-за нехватки всех этих ресурсов, принимаемые законы работают несовершенно, в связи с чем допускаются ошибки в расчетах. Государственным органам в краткий срок нужно было переоценить большое количество объектов недвижимости, таким образом, была совершена массовая оценка имущества.

Одной из главных причин появления ошибок в работе оценщиков - несовершенство используемого механизма при массовой оценке объектов недвижимости. Массовая оценка объектов лишена детализации критериев, в том числе специфичных для конкретного региона и данного объекта. Так, для объекта капитального строительства не учитываются материал стен, этажность, год постройки и степень износа. К примеру, в документах прописан вид разрешенного использования земельного участка "под строительство", но не конкретизируется, под какое именно - многоквартирное, жилое, дачное или под производственный цех. Распространенный пример, когда квартира, находящаяся в старом центре города, в районе с развитой инфраструктурой, облагалась заведомо меньшим налогом, чем жилище в новостройке, но на окраине. При такой записи в документах массовый способ определения кадастровой стоимости вряд ли может дать объективный результат.

Что получилось? Закон приняли, но не учли всех факторов способных повлиять на результат оценки имущества граждан РФ, в

связи, с чем будут выявляться завышенное или заниженное налогообложение населения. А все мы знаем, как негативно это сказывается, в общем, на социальной составляющей страны. В данной задаче, для объективной оценки имущества, может сработать механизм искусственного интеллекта. Возможно создание нейросетевой системы, оценивающей вероятность правильности оценки имущества граждан и выгодность его приобретения для населения, основанной на закономерностях российской действительности. Это достигается путем проведения вычислительных экспериментов над математической нейросетевой моделью. В модель будут вводиться, такие входные факторы как:

1. Местонахождение
2. Этажность
3. Назначение
4. Площадь
5. Вид объекта недвижимости
6. Кадастровый квартал

Используя данную модель нейронной сети, любой желающий гражданин страны сможет всесторонне оценить свой объект недвижимости. Не говоря уже, сколько сил и ресурсов поможет сэкономить государству искусственный интеллект, на базе нейросетевой системы, при оценке недвижимости.

Благодаря современной доступности компьютеров и гаджетов, механизм искусственного интеллекта, всё чаще будет использоваться, и внедряться в различные процессы. В настоящее время наблюдается успешное использование нейронных сетей в частной сфере. Государственный сектор пока не так лоялен к новым разработкам. Хотя уже сейчас видны преимущества использования искусственного интеллекта в более масштабном плане.

Процесс внедрения нейронных сетей в государственное управление поможет решить ряд проблем, а именно:

1. Уменьшится число ошибок в расчетах.
2. Уменьшится затрачиваемое время в обработке информации со всех регионов страны.
3. Уменьшится время предоставления информации гражданам при обращении в госструктуру.
4. Появятся дополнительные варианты решения поставленных задач.
5. Возможность быстро реагировать госорганам в условиях многозадачности и др.

Те страны, которые в первых рядах начнут активно использовать искусственный интеллект при решении государственных задач смогут быстро и активно повысить свой экономический потенциал.

Список литературы

1. Ясницкий Л.Н. Интеллектуальные системы. – М.: Лаборатория знаний, 2016. – 221 с.
2. <https://tass.ru/ekonomika/5428489>

Морозова Е.В.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Городничев С.В.

Тульский филиал Финуниверситета

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Благополучное функционирование предприятий в быстро меняющемся мире во многом зависит от того, насколько сформировавшаяся система управления предприятием отвечает современным требованиям и способна адаптироваться к всевозможным изменениям. Актуальной становится проблема непрерывного совершенствования управления за счет использования новых методов, которые требуют соответствующих технологий управления. Это послужило причиной для выявления путей их совершенствования. [1]

Технологией управления принято считать любое средство преобразования исходных материалов для получения желаемых результатов. Так как предметом и соответственно исходным материалом управленческого труда является информация, то технологию менеджмента можно определить как комплекс методов по обработке управленческой информации с целью выработки, принятия и реализации управленческих решений.[4]

Технология управления - это система операций и процедур, которые выполняются руководителями, специалистами и техническими исполнителями в определенной последовательности с использованием необходимых для этого методов и технических средств.[4]

Цель технологии управления - совершенствование управленческого процесса, его улучшение, в том числе за счет исключения таких операций, которые не являются необходимыми для достижения результата.

Основная функция технологии управления состоит в обеспечении научной и функциональной взаимосвязи процессов

управления с конкретными управленческими технологиями, способствующими реализации функций управления. В связи с этим важно формировать мышление нового типа менеджеров, ориентация его на упреждающую аналитическую и инновационную деятельность.

Четкая работа органа управления требует разделения процесса управления на операции, а эффективная организация управления – грамотного комбинирования операций. Каждую из них необходимо связать с предыдущими операциями данного цикла процесса управления. Понятие «технология управления» тесно связано с процессом алгоритмизации операций в рамках тех или иных функций управляющей системы.

Процесс управления представляет собой алгоритм - правила последовательного осуществления определенных, связанных друг с другом операций, на которые этот процесс может быть разложен и которые должны быть реализованы для достижения желаемой цели. Процедуру можно определить как систему последовательно реализуемых предписаний о выполнении в определенном порядке операций, приводящих к решению управленческих задач.

Для технологизации любого процесса, в том числе и процесса управления, необходимо выполнение двух условий: во-первых, процесс должен иметь такую степень сложности, которая позволила бы разделить его на относительно обособленные части. Во-вторых, наличие средств, которые позволили бы так систематизировать действия субъекта, чтобы максимальный эффект достигался при минимуме стараний.[4]

В технологизации больше всего нуждаются такие виды управленческой деятельности, которые состоят из большого числа последовательных фаз и разнородных операций, а именно: планирование, организация, принятие решений, контроль и т. д. Такого рода деятельность необходимо подразделить на ряд рабочих позиций, подразумевая, что цель каждой из них – обосновать оптимальный вариант совершения соответствующей части общего сложного действия. Благодаря формализации процесс управленческого труда облегчается, кроме того повышается его эффективность. Необходимо также учитывать тот факт, что технология управления не должна быть статичной, развитие предприятия требует большой гибкости технологий управления.

Для реализации технологии управления необходимо создание эффективной организационной структуры, определяющей процесс управления. Она выполняет набор функций, закрепленных в регламентах предприятия (стандартах, положениях, инструкциях и

т.п.). Периодически эти регламенты необходимо пересматривать, так как они должны соответствовать современным требованиям. Таким образом, необходима система внутреннего контроля, которая будет обеспечивать надежность и своевременность поступления информации на всех уровнях предприятия и сигнализировать о появлении несоответствий. Наличие такой системы обуславливается необходимостью ускорения реакции на меняющуюся среду функционирования предприятия. Скорость реакции зависит от возможностей предприятия обрабатывать поступающую информацию для принятия оптимальных управленческих решений. Существует немало факторов, которые воздействуют на процесс прохождения информации от момента ее возникновения или поступления на предприятие до момента принятия решения и его осуществления: это масштабы предприятия; уровень оптимизации коммуникационных связей между элементами иерархической структуры; методы, используемые в процессе прогнозирования, планирования, учета, контроля и анализа; оснащенность техническими средствами обработки информации; уровень профессионализма, ответственности и культуры персонала управленческих служб; мотивированность персонала на эффективное выполнение функций и др.

У крупного предприятия, имеющего сложную структуру, появляется немало проблем по осуществлению процесса управления, что требует совершенствования технологии управления. К таким способам совершенствования можно отнести, во-первых, введение системы управленческого учета и контроллинга. Управленческий учет, в отличие от традиционного бухгалтерского учета, дает более верную информацию, необходимую внутренним пользователям для принятия решений. Кроме того, он является инструментом контроллинга, который позволяет перевести управление на качественно новый уровень. Контроллинг – это система управления процессом достижения всех целей, стоящих перед предприятием [2, с. 7]. Интерес также представляет концепция управленческого учета, основанная на методах «конвейерного» управления. Эта технология построена на механизме конвейерного выполнения управленческих задач, что улучшает коммуникации между уровнями управления, увеличивает пропускную способность исполнителей, аналитичность и контролируемость выполняемых процессов [3].

Во-вторых, введение современных концепций и моделей информационных технологий. В современном мире в области информационных технологий управления бизнесом представлено множество направлений, ставящих своей целью совершенствование

бизнеса. К ним можно отнести: концепцию MRPII – технологию по управлению производственными ресурсами, разработанную в США; концепцию ERP – комплексное управление материальными, финансовыми, человеческими ресурсами, управление проектами, прогнозирование спроса; концепцию GSRP – управление ресурсами и всеми элементами жизненного цикла товара [5].

Третьим способом совершенствования технологии управления является комплексная автоматизация процесса принятия управленческих решений. Ее введение потребует пересмотра и оптимизации структуры и технологии ведения бизнеса с целью ликвидации накладок, пересечений, ненужных действий в функциях управления. Появляется необходимость мотивировать персонал на обучение и адаптацию к новым условиям работы.

Четвертым способом можно считать введение моделей оценки качества управления, которые затрагивают не только системы управления качеством, но и управление предприятием в целом. К ним можно отнести: концепцию TQM – всеобщее управление качеством, представляющее собой систему, формирующуюся в соответствии с ISO [6]; CPI – систему непрерывного совершенствования бизнес-процессов [7]; PIQS – систему качества, интегрированную с бизнес-процессами [8]; концепцию EFQM – модель совершенства, предлагающую широкий спектр возможных вариантов технологических приемов, легко адаптируемых к конкретным условиям их применения. Преимущество применения данных моделей определяется возможностью внедрения системы сбалансированной оценки эффективности и результативности ключевых подходов и процедур системы управления, причем речь идет как о подходах, обеспечивающих операционную эффективность, так и стратегическое развитие [9].

Таким образом, существующие современные технологии управления позволяют предприятиям быстро реагировать не только на меняющуюся ситуацию на рынке, но и на сами темпы перемен, а значит, предоставляют возможность адаптироваться к различным преобразованиям и быть конкурентоспособными.

Список литературы

1. Ковчуг Д.А. Пути совершенствования технологий управления предприятием // Д.А. Ковчуг // Символ науки. – 2016. - №4. – С. 147-149.
2. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е. А. Ананькина, С. В. Данилочкин, Н. Г. Данилочкина и др. Под ред. Н. Г. Данилочкиной. – М.: ЮНИТИ.– 2002.– 278 с.

3. Шлимович Е. Л. Концепция управленческого учета, основанная на методах «конвейерного» управления. – М.: AvaccoSoft.– 2005.

4. Лекции по менеджменту: технология управления [Электронный ресурс] // http://infomanagement.ru/leksiya/Tehnologia_upravleniya

5. Петров Ю. А., Шлимович Е. П., Ирюпин Ю. В. Комплексная автоматизация управления предприятием // [Электронный ресурс] URL: <http://www.avacco.ru/> (дата обращения: 04.01.2020).

6. Всеобщее управление качеством // [Электронный ресурс] URL: <http://www.tadviser.ru/index.php> (дата обращения: 05.01.2020).

7. Современные технологии управления бизнесом. CPI (Continuous Process Improvement) [Электронный ресурс] URL: <http://www.piter-soft.ru/automation/more/glossary/process/CPI/> (дата обращения: 05.01.2020).

8. Буниатова А. Р. Бизнес-моделирование как механизм реализации инвестиционных проектов // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института [Электронный ресурс] URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18374453> (дата обращения: 05.01.2020).

9. Horvath & Partners Внедрение сбалансированной системы показателей / Horvath& Partners.–М.:Альпина Бизнес Букс,2006 – 478 с.

Одинокова Д.В.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Ефремова Н.Е.

Тульский филиал Финуниверситета

РАЗВИТИЕ ТУРИСТИЧЕСКОГО БИЗНЕСА В ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

В современных условиях одним из самых интересных и быстроразвивающихся в стране является туристический бизнес, так как с каждым годом люди все больше стремятся заниматься самообразованием, а также растет их желание увидеть что-то новое и запечатлеть это в своих воспоминаниях.

Туристический бизнес является довольно сложным, так как людям, работающим в этой сфере, необходимо учитывать, что граждане пользуются услугой с целью удовлетворения своих физических, интеллектуальных, этических и психологических потребностей. Бывает трудно объединить все эти желания в одно целое, чтобы воплотить мечты клиента в жизнь [6].

Огромную поддержку в этом направлении оказывает государство. Однако для этого ему необходимо знать, какая именно помощь требуется и в каком направлении работать. Должны быть

данные о количестве граждан, желающих провести свои выходные или отпуск в определенном месте, и количестве гостиниц, гостевых домов и т.п., ресторанов и туристических мест, которые могут предоставить свои услуги. Именно поэтому проводятся научные исследования в данной отрасли.

Целями научных исследований в туризме являются повышение туристического потенциала, высокий уровень подготовки кадров, теория и практика управления туристическим делом на рынке услуг. Эти цели достигаются благодаря реализации конкретных государственных программ.

Основным в туристическом бизнесе является поисковый метод исследования. Он представляет собой поиск информации в различных источниках о том, что пользуется спросом у туристов (музеи, галереи, исторически значимые места, рестораны и т.д.), какие изменения произошли в технической сфере в инфраструктуре предполагаемого района для туризма и др. [8].

Затем происходит анализ, синтез и оценка полученной информации. В это время туроператор или менеджер должен принять решение о том, какие именно туристические услуги он будет предоставлять, так как они должны быть одновременно и качественными, и приносящими прибыль.

В данной сфере часто используется такой метод исследования как опрос. Это помогает руководству туристического агентства выявить определенные ошибки, упущения и недостатки в работе, способствует улучшению качества предоставляемой услуги, а также обеспечивает обратную связь [7].

Государством также используются различные методы исследования в отношении данной отрасли. Например, с помощью мониторинга отслеживается поток туристов. Также составляются различные рейтинги: рейтинг лучших и надежных операторов, лучших отелей, гостиниц, ресторанов, музеев и т.д. [4,5]

С 2015-2016 г. в Тульской области стали уделять огромное внимание развитию туристического бизнеса. Благодаря проводимым научным исследованиям было установлено, что с каждым годом поток туристов в область увеличивается, что позволило как администрации субъекта, так и туроператорам сделать вывод о необходимости переориентации на внутренний туризм [9].

На рис. 1 представлен общий объем туристического потока в Тульской области. По данным видно, что с каждым годом поток туристов увеличивается, и с 2011 года он вырос практически в 2 раза.

В 2018 году объем туристического потока увеличился на 12% по отношению к 2017 году.

Также на рис. 2 отражена сумма, на которую были оказаны услуги в сфере туризма. Она тоже увеличила свой показатель по сравнению с 2011 годом почти в 2 раза.

На рис. 3 показано как изменялось количество турфирм с 2011 по 2017 гг. Здесь уже наблюдается другая динамика, изменения в которой, скорее всего, связаны с экономическим кризисом 2014-2015 гг., так как количество турфирм в то время сильно сократилось из-за финансовой нестабильности. Однако число агентств было восполнено и выросло до 223 единиц [2].

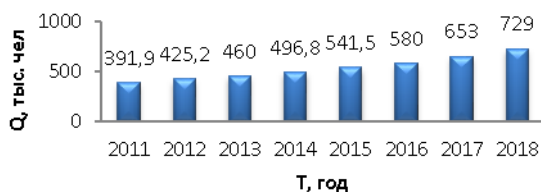
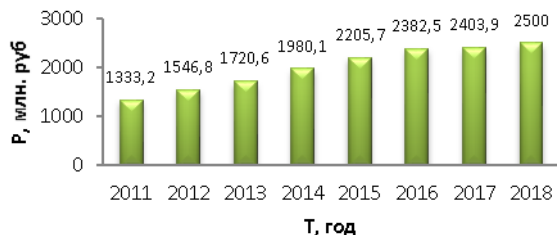


Рис. 1. Общий объем туристического потока, тыс.



человек

Рис. 2. Общий объем услуг, оказанных в сфере туризма, млн. рублей

Растет и количество коллективных средств размещения (рис. 4), представляющих собой любой объект, который эпизодически или регулярно обеспечивает туристам размещение для ночевки в комнате или каком-либо ином помещении. Число номеров, которое в нем имеется, должно превышать минимум, который определяется каждой страной самостоятельно. В России принято иметь 10 номеров. Объект размещения должен иметь руководство, управление объектом строится на коммерческой основе [3].

В целях улучшения качества обслуживания туристов в Туле и Тульской области проводится добровольная классификация коллективных средств размещения, например, в соответствии с

данной классификацией гостиница «SK – Royal Hotel» имеет 5 звезд, «Армения» 4 звезды и «Фортуна» 3 звезды [1].

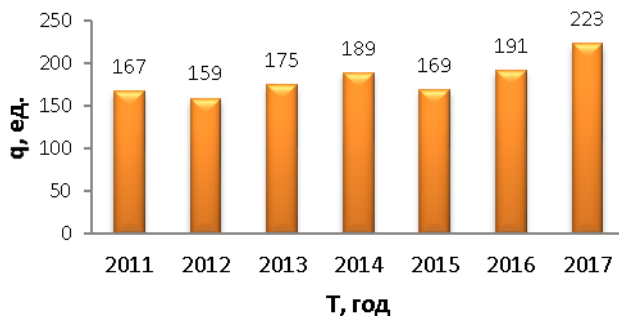


Рис. 3. Количество турфирм, единицы

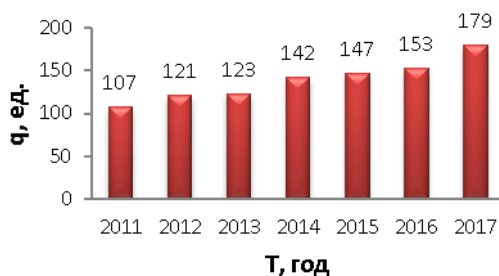


Рис. 4. Количество коллективных средств размещения, единицы

Таким образом, анализ, синтез и оценка представленных данных способствуют развитию в туристической сфере. Помогает государству осуществлять мониторинг, который позволяет составлять программы для достижения субъектом высот в данном бизнесе, а также улучшить качество пребывания туристов на территории области.

Список литературы

1. Комитет Тульской области по развитию туризма [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tourism.tularegion.ru>
2. Открытые данные Правительства Тульской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://myslo.ru>

3. Барчуков И.С. Гостиничный бизнес и индустрия размещения туристов : учебное пособие / И.С. Барчуков, Л.В. Баумгартен, Ю.Б. Башин, А.В. Зайцев. — Москва : КноРус, 2016. — 167 с.

4. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 1 : учебник для академического бакалавриата / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 280 с.

5. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований в 2 ч. Часть 2 : учебник для академического бакалавриата / А. И. Кравченко. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 280 с.

6. Морозов, М. А. Экономика организации туризма : учебник для академического бакалавриата / М. А. Морозов, Н. С. Морозова. — 5-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 291 с.

7. Скобкин, С. С. Менеджмент в туризме : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. С. Скобкин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 366 с.

8. Словарь «Профессиональное образование» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://professional_education.academic.ru

9. Myslo [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://myslo.ru>

Одинокова Д.В.

Научн.рук.: докт. экон. наук, доц. Поляков В.А.

Тулский филиал Финуниверситета

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ИНЕРНЕТ-МАРКЕТИНГА

Цифровизация за последнее десятилетие стала неотъемлемой частью жизни практически каждого человека. Сейчас в развитых странах трудно встретить того, кто так или иначе не пользуется интернетом или электронной техникой. Также государства стремятся перейти на цифровую экономику, что затрагивает и старшее поколение.

По статистике, представленной на рис.1, видно, что на данный момент более 50% населения Земли пользуется интернетом, и это число продолжает расти с каждым годом. Самыми активными пользователями сети являются жители Китая (818,9 млн. чел.), США (320 млн.чел.) и России (109,5 млн.чел.) [4].

Все больше пользователей предпочитают использовать мобильный Интернет (48,2%). Среднесуточная доля просмотров телевидения в 2019 году примерно равняется 58% населения России (86 млн.чел.), что соответствует доле посещений интернета. Старшее поколение предпочитает читать газеты, журналы и смотреть

телевизор, а младшее использовать интернет (не говоря уже о поколении миллениалов, которое не имеет в доме телевизор) [4].

По данным, представленным статистической компанией STATISTA, видно, что более 50% пользователей мобильных телефонов имеют выход в интернет со своего смартфона (рис. 2) [6]. Что касается России, 68% населения имеют телефоны, из них 87% пользуются Интернетом. Социальные сети пользуются наибольшей популярностью. В ТОП-5 входят: ВКонтакте, Instagram, Одноклассники, Facebook и Мой мир [5].



Рис.1. Динамика количества интернет-пользователей в мире за период с 2014 по 2020 гг. (прогноз) [4]

Instagram является самой популярной социальной сетью в мире, там зарегистрировано более 1 млн. пользователей, что на 200 тыс. больше, чем у предыдущего лидера.

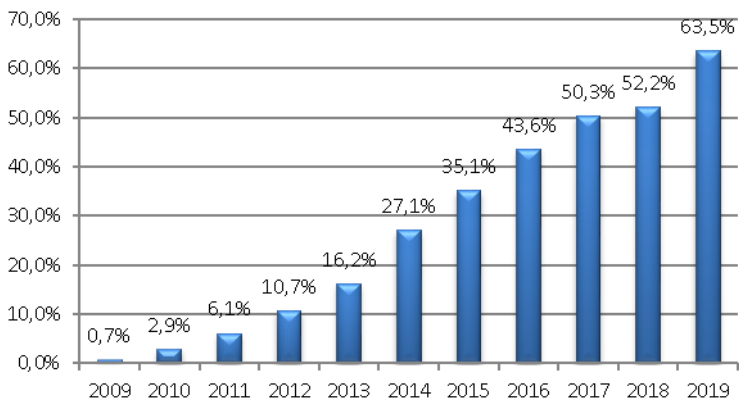


Рис.2. Пользователи мобильных телефонов, получающие доступ к Интернету со своего карманного устройства

Поэтому все большее внимание уделяется рекламе в социальных сетях. Чтобы привлечь внимание именно к своему товару, маркетологам приходится разрабатывать новые способы контактирования с потребителем.

К основным тенденциям относят: нетворкинг, голосовой поиск, нативная реклама и искусственный интеллект [2].

83% маркетологов считают, что важность видеороликов, как способов рекламирования товара увеличивается (рис.3). Из них 53% потребителей начинают взаимодействовать с брендом после просмотра видео. На данный момент прослеживается тенденция, что люди, экономя свое время, предпочитают просмотреть короткий ролик о товаре, а не прочитать о нем огромный текст. 23% людей хотят, чтобы видео сопровождалось прямой ссылкой, которая позволит купить продукт [8].

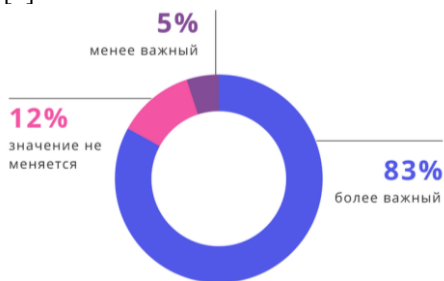


Рис. 3. Рост важности видео контента [7].

Более 615 миллионов устройств по всему миру используют блокировщик рекламы. В Америке 80% населения используют такие программы, а в Азии 90%. Следовательно, такие виды рекламы как: контекстная, баннерная, тизерная, таргетированная и т.д. теряют свой смысл, так как не выполняют свое назначение. 70% пользователей не любят смотреть контекстную рекламу.

Однако около 82% людей используют смартфоны для предварительного исследования покупок, которые собираются совершить в магазине [4].

На смену, вышеупомянутым разновидностям рекламы, приходит интерактивная, распространяющаяся в социальных сетях и возбуждающая вовлеченности, ответной реакции потребителя.

На рис. 4 представлены все самые современные тенденции рекламы в социальных сетях, которые помогают выделиться среди других брендов.

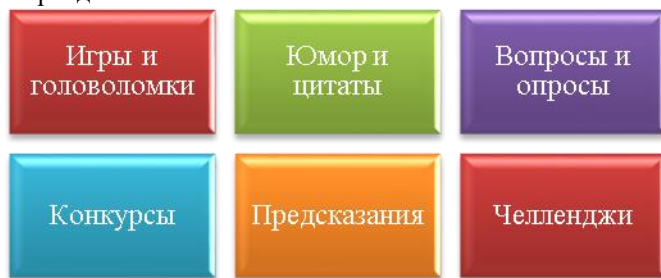


Рис. 4. Тенденции интернет маркетинга [2].

Еще одним интересным способом рекламы является возможность «покупки с дополнительной реальностью».

Социальная сеть **Instagram** добавила функцию, которая дает возможность пользователям примерять товар перед покупкой.

На данном этапе разработки **функции AR** пользователи социальной сети могут «примерять» только очки и косметику. Дополненная реальность доступна для брендов косметики **Mac и Nars**, а также очков — **Warby Parker и Ray-Ban**. Со временем Instagram планирует сделать функцию доступной для большего количества товаров.

Разработчики функции — платформа **Spark AR**, которая поддерживает большую часть эффектов камеры Instagram и рекламы дополненной реальности Facebook. Instagram все больше углубляется в электронную коммерцию [3].

88% маркетологов утверждают, что рентабельность видео маркетинга в социальных сетях высока, поэтому бизнесмены предпочитают уйти в электронную коммерцию. Однако Россия отстает по уровню цифровизации бизнеса и занимает 31 место из 33.

По прогнозам специалистов консалтинговой компании «Константа», к 2024 году объем рынка электронной коммерции в России достигнет 3,491 трлн руб. За пять лет, к концу 2023 года, российский рынок электронной коммерции вырастет более чем в два с половиной раза — до 3,491 трлн руб. с 1,292 трлн руб. в 2018 году [1].

Таким образом, современные пользователи предпочитают получать информацию о товаре через социальные сети, видео контент. Сейчас существует ряд способов интерактивной рекламы, которые позволяют отделить свой бренд от других. Компаниям следует обращать внимание на свойства своего товара и преподносить их либо кратко во время видео ролика, либо интерактивным путем, провоцируя клиента на обратную связь.

Список литературы

1. Константа [Электронный ресурс]. <https://constanta.co>
2. Интерактив в социальных сетях [Электронный ресурс]. <http://smartandmarketing.com>
3. Покупки с дополненной реальностью [Электронный ресурс]. <http://smartandmarketing.com>
4. Статистика Интернета 2019: трафик, сайты и блоги, домены, социальные медиа, онлайн-реклама и электронная коммерция — свежие цифры и факты [Электронный ресурс]. <https://sdvv.ru>
5. Media score [Электронный ресурс]. <https://mediascope.net>
6. Statista [Электронный ресурс]. <https://www.statista.com/>
7. Joanna Carter. Video content for marketing is more important than ever [Электронный ресурс]. <https://www.smartinsights.com>
8. New Research from Brightcove Finds Video Content Impacts Product and Service Purchases, Particularly by Millennial Consumers [Электронный ресурс]. <https://www.brightcove.com>

Одинокова Д.В.

Научн. рук.: ст. преп. Велигодская Е.В.

Тульский филиал Финуниверситета

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

На данный момент активное развитие наблюдается в сфере HR-менеджмента, и это направление является одним из самых привлекательных и интересных для изучения в 2019 году.

Одной из основных функций HR-менеджера является отбор и подбор персонала. Множество компаний сталкиваются с рядом проблем, связанных как с временными, так и материальными затратами на процесс рекрутмента.

Сейчас предлагается два направления развития в этой области в России:

1. В Западных организациях уже давно используется система аутсорсинга для осуществления подбора персонала, однако в нашей стране практически невозможно встретить компанию, которая бы осуществляла набор сотрудников с помощью так называемых ассесмент-центров (центров оценки).

Например, тренинг центр "Компетенции" Алексея Широкопоя предлагает своим клиентам поучаствовать в бизнес-симуляции "АКВАТИКА" (одна из интерактивных моделей экономических систем), которая полностью моделирует бизнес-процессы в организации. В ходе симуляции рекрутер может пронаблюдать и оценивать сотрудников в процессе сложного взаимодействия, а также сможет увидеть и зафиксировать все их возможности [7].

Данная программа может использоваться как при проведении перееаттестации сотрудников, так и при приеме на работу и формировании кадрового резерва. По окончании тестирования выдается письменная характеристика каждого участника.

Сейчас услуги подобных компаний являются слишком дорогостоящими. Однако все же они приносят большую пользу. Так в 2017 году в следствии тесного взаимодействия крупного российского банка и ассесмент-центром в сжатые сроки была решена проблема реорганизации [7].

2. В период развития Индустрии 4.0 в жизни HR-менеджеров все больше входят инновационные Digital-методы отбора и подбора сотрудников.

Компания ЮНИТИ¹ провела ряд исследований, которые показали, что в бизнесе имеется потребность в линейном персонале, и она с каждым годом растет. Вследствие чего в компаниях возникает проблема, связанная с большим количеством кандидатов, с которыми необходимо провести работу. Конечно, данная деятельность занимает большое количество времени, а также является затратной. Поэтому сейчас для реализации проектов по массовому подбору персонала профессиональные рекрутеры используют digital-технологии, которые

¹ Unity Technologies — американская компания по разработке видеоигр.

существенно сокращают себестоимость и время закрытия типовых вакансий – в отдельных случаях в 2-3 раза [6].

Так, по статистике представленной ЮНИТИ, в среднем на вакансию откликается каждый седьмой кандидат. Из сотни приглашённых на собеседование приходят не больше 30 соискателей, а из них только треть получает работу. Таким образом, чтобы набрать 300 сотрудников, нужно позвать на личную встречу не менее 3000 человек, провести почти тысячу собеседований. Кроме этого, в среднем 30 % кандидатов на линейные позиции за время пребывания в воронке отбора успевают трудоустроиться в другую компанию [6].

В 2019 году международное исследование консалтинговой компании McKinsey², проведенное в конце 2018 года, выявило, что цифровизация рекрутинговых процессов позволяет на 26% увеличить производительность рекрутеров. Также компанией McKinsey был рассчитан вклад данных мер даже в финансовые показатели компаний – их прибыль увеличивается на 14% [2].

Например, в компании «Бургер кинг» сейчас используется инновационная система, которая позволяет отсеять 30% звонков. Голосовой робот проводит первичный опрос, после которого он перенаправляет подходящих кандидатов непосредственно на HR-менеджеров. В результате рекрутеры стали в 1,5 раза больше направлять кандидатов в ресторан и у них высвободилось около двух часов времени в день, снизилась стоимость подбора персонала [6].

В 2017 году в сети ресторанов «KFC» также внедрили в свою multifunctionальную автоматизированную рекрутинговую систему голосового виртуального помощника [1].

По статистике **Voximplant**³, голосовой помощник способен обрабатывать 1млн запросов в день, при этом его продуктивность действует в режиме 24/7. Неоспоримым плюсом является возможность контроля и аналитики массового найма персонала.

Однако у сегодняшнего тренда есть и оборотная сторона. По данным **«Бета Пресс»**, 38% соискателей (выборка – 100 человек) отказывались продолжать разговор с голосовым-ботом [1].

Также многие российские компании используют CRM-системы⁴. Функционал программы включает организацию,

² McKinsey & Company — международная консалтинговая компания.

³ Voximplant — облачная коммуникационная платформа для бизнеса и разработчиков.

⁴ CRM-система (система управления взаимоотношениями с клиентами) — прикладное программное обеспечение для организаций.

систематизацию и хранение базы данных резюме, работу с почтой и холодными письмами, проведение собеседований, подготовку отчетности.

Вследствие применения digital-инструментов работа HR-специалиста становится интереснее и качественнее – снимаются рутинные задачи, что позволяет посвящать больше времени решению более интеллектуальных и креативных вопросов, требующих экспертизы, которую пока еще не может обеспечить искусственный интеллект [3].

Российский стартап Squadrille, который специализируется на разработке креативных технологических решений для HR-служб и комплексной оценке компетенций сотрудников на основе данных скрининг-тестов и кейс-интервью, рассказал об игровых методиках, используемых в работе с кандидатами. По мнению основателя компании, геймификация HR-процессов станет ключевым трендом на рынке услуг по подбору персонала уже в 2019 году.

По мнению создателей сервиса, геймификация позволяет минимизировать погрешность в результатах тестирования, вызванную стрессом. Игровой режим настраивает на позитив, что является гарантией высокой достоверности и репрезентативности.

Исследователями в области HR-менеджмента был найден простой и увлекательный для сотрудников инструмент, который решает и задачи диагностики, и задачи практического обучения. Это ролевые квесты, через которые можно оценить ряд навыков сотрудника:

- лидерские качества и лидерский потенциал сотрудников;
- оценка готовности сотрудника к сотрудничеству и командной работе;
- оценка коммуникативных навыков и soft skills работника;
- оценка навыка составлять верную картину мира – навыка стратегического мышления [4].

Squadrille предлагает альтернативу устаревшим методам оценки – тестирование кандидата в формате анимационной ролевой истории. Так, например, в рамках тестирования “Остров” испытуемый кандидат в результате кораблекрушения попадает на необитаемый остров.

В ходе виртуальных приключений человеку придется принимать судьбоносные решения, которые позволят оценить его уровень IQ, управленческий потенциал, способность к командной работе, альтруизм, способность к самоорганизации, эмоциональную сдержанность, тип мышления, здоровое профессиональное честолюбие и другие профессиональные качества[5].

Таким образом, технологии не стоят на месте, и современным организациям давно следовало отказаться от политики «кадровых отделов», чтобы эффективность их работников возросла. Для этого сейчас существует огромное количество электронных программ, а также специально разработанных технологий, которые помогут, в первую очередь, отобрать лучших кандидатов, будущих сотрудников.

Список литературы

1. Автоматизация позволила сократить себестоимость массового подбора в два-три раза [Электронный ресурс]. <https://www.ds77.ru/> (Дата обращения: 23.09.2019)
2. Компаниям нужны рабочие руки [Электронный ресурс]. <https://hr-portal.ru/news/kompaniyam-nuzhny-rabochie-ruki> (Дата обращения: 27.09.2019)
3. Робот vs человек – за и против автоматизации в рекрутменте [Электронный ресурс]. <https://hr-tv.ru/hrnews/robot-vs-chelovek-za-i-protiv-avtomatizatsii-v-rekrutmente.html> (Дата обращения: 23.09.2019)
4. Руководитель "Живые Квесты Москвы". Ролевой квест как метод группового ассесмента / Иван Ткачев [Электронный ресурс]. <http://hr-media.ru/rolevoj-kvest-kak-metod-grupпового-assesmента/> (Дата обращения: 03.10.2019)
5. Тестирование кандидата в формате анимационной ролевой истории — новый метод оценки [Электронный ресурс]. <http://hr-media.ru/testirovanie-kandidata-v-formate-animatsionnoy-rolevoy-istorii-novuу-metod-otsenki/> (Дата обращения: 24.09.2019)
6. Цифровая эволюция в рекрутменте. Как повысить эффективность подбора с помощью digital-инструментов [Электронный ресурс]. <https://web.archive.org/save/http://hr-media.ru/> (Дата обращения: 27.09.2019)
7. All Right Reserved. Skills&Cases Provider" ООО "Бюро Бизнес Развития"[Электронный ресурс]. http://obzory.hr-media.ru/assessment_centr_business_simulyaciya#keisy (Дата обращения: 03.10.2019)

Племяников А.А., Гавриленко Д.В.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Ефремова Н.Е.

Тулский филиал Финуниверситета

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Мотивация – это процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации [1, с. 14].

Основная деятельность человека – это труд, который занимает, как минимум, треть взрослой самостоятельной жизни (выбор профессии, трудовое и профессиональное обучение и т.п.). Становится очевидным, что труд имеет большое значение для любого человека и всегда находится в поле внимания.

Результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей. Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, то есть желания работать. Мотивация включает в себя внутреннее состояние человека, называемое потребностью, и нечто вне его, определяемое как стимул или задача.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями и возникающими на их основе мотивами. Люди стремятся либо чего-то достичь, либо чего-то избежать. Потребность — это состояние нужды человека в предметах, объектах, условиях, без которых жизнедеятельность невозможна либо ощущается таковой.

В настоящее время существует большое количество разных теорий мотивации, пытающихся дать объяснение этому явлению. В современных исследованиях выделяются: 1) теории содержания мотивации (теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда и др.) и 2) процессуальные теории мотивации (теория ожидания К. Левина, предпочтения и ожидания В. Врума, теория справедливости Портера — Лоулера и др.). Первые основное внимание уделяют анализу факторов, лежащих в основе мотивации, и в то же время практически не уделяют внимания самому процессу мотивации. Вторые посвящены процессу мотивации, описанию и предсказанию результатов мотивационного процесса, но не касаются содержания мотивов.

В исследованиях отечественных ученых (А.Н. Леонтьева, А. Г. Здравомыслова, Н. Ф. Наумовой, И. Ф. Беловой, и др.) рассматриваются потребности, процесс формирования и функционирования мотивации, выделяются смыслообразующие мотивы трудовой деятельности.

Одной из наиболее последовательных современных западных концепций мотивации деятельности человека, ориентирующих на активизацию человеческого фактора, является концепция профессора Мичиганского университета Д. Макгрегора, который анализирует две условно называемые теории: теорию «Х» и теорию «У».

Теория «Х» (это по сути теория Ф. Тейлора) предполагает, что человек ленив и старается избегать работы, не хочет ответственности,

не терпят перемен - им нельзя доверять. По мнению Макгрегора, люди совсем не таковы от природы и им присущи противоположные качества (теория «У»).

В теории «У» повышенное внимание уделяется природе взаимоотношений, созданию среды, благоприятствующей возникновению преданности, организационным целям, представляющим возможность максимального проявления инициативы, изобретательности и самостоятельности при достижении их [2, с. 38].

Отличительными чертами японского опыта, обеспечивающим реализацию «человеческого» потенциала, следует считать два основных признака:

1. Гарантия занятости и создание обстановки доверительности. Стабильность служит стимулом для рабочих и служащих, она укрепляет чувство корпоративной общности, отношения рядовых сотрудников с руководством.

2. Гласность и ценности корпорации. Работники всех уровней управления и рабочие пользуются общей базой информации о политике и деятельности фирмы, в результате чего развивается атмосфера участия и общей ответственности, что улучшает взаимодействие и повышает производительность.

Другим методом укрепления отождествления работников с компанией является поощрение частных и прямых связей. Существует несколько систем общения: утренние митинги, цеховые собрания и собрания малых групп. Митинги проходят обычно утром. На них управляющий фирмой обращается к служащим с изложением политики компании, после чего часто проводится утренняя гимнастика, заканчиваемая скандированием типа: «Будем работать напряженно».

Японские фирмы часто проводят церемонии празднования открытия нового офиса, начала нового года или начала службы пожизненно нанятых служащих (1 апреля каждого года), выдающихся рекордов явки на работу и другое. Каждую осень устраиваются спортивные встречи и один или два раза в год коллективные туристические поездки.

Когда играют в бейсбол, футбол или регби команды двух компаний, посещаемость высокая. Это увеличивает сплоченность персонала, его моральный дух.

Интересны с позиции активизации человеческого фактора опыт и поиски западных предприятий по «обогащению труда», ориентированные на повышение его содержательности и

привлекательности. На предприятиях США, Великобритании, Голландии и других стран работникам доверяют планирование и организацию работ, распределение заработной платы, контроль за качеством, обучением и прием новых сотрудников [3, с. 58].

В управлении персоналом важнейшее значение имеет проблема мотивации труда.

Мотивация труда — это стремление работника удовлетворить потребности посредством трудовой деятельности. В структуру мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага.

Существует такое понятие, как сила мотива, которая определяется степенью актуальности той или иной потребности для работника. Чем насущнее нужда в том или ином благо, чем сильнее стремление его получить, тем активнее действует работник.

Мотивация труда формируется еще до начала профессиональной трудовой деятельности, в процессе социализации индивидуума путем усвоения им ценностей и норм морали и этики, а также посредством личного участия в трудовой деятельности в рамках семьи и школы. В это время закладываются основы отношения к труду как ценности.

Стимулирование труда — это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Вместе с тем оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно.

Она выполняет экономическую, социальную, нравственную функции [4, с. 117].

Экономическая функция выражается, прежде всего, в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое выражается в повышении производительности труда и качества продукции.

Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный климат в организации и в целом в обществе.

Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей.

В свою очередь, стимулы могут быть материальными и нематериальными.

Существуют требования к организации стимулирования труда:

- комплексность,
- дифференцированность,
- гибкость,
- оперативность.

В целях максимизации действия стимулов необходимо соблюдать определенные принципы.

Доступность. Каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть демократичными и понятными.

Ощутимость. Практика показывает, что существует некий порог действительности стимула. В разных странах и коллективах он существенно различается. Для одних работников ощутимым может быть стимул в один доллар, для других мало и двадцати.

Постепенность. Материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения. Однажды резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника.

По своей природе материальные и моральные факторы одинаково сильны. Все зависит от места, времени и субъекта воздействия этих факторов. Имеются в виду уровень развития экономики, традиции того или иного государства. Известно, например, что в молодом возрасте материальные стимулы более приоритетны для работника. Но это не означает полного отсутствия воздействия моральных стимулов. Об этом свидетельствует, в частности, опыт нашей страны. Десятки тысяч советских спортсменов достигали выдающихся успехов, в основе которых были моральные стимулы, так как о серьезных материальных стимулах в то время не могло быть и речи.

Можно привести десятки таких примеров и из области трудовых свершений. Как свидетельствуют наблюдения социологов, к пятидесяти годам жизни значимость моральных и материальных стимулов при нормальном развитии экономики для многих уравнивается.

Споры о значимости стимулов и антистимулов в научной литературе и практической деятельности менеджеров не утихают. Л.

Якокка писал: «Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть в мотивации людей».

Так, например, при зарождении корпорации Apple в 1976 году, в которой работало всего 3 человека, используя харизму и лидерские качества Стива Джобса, удалось привести в штат за первый год более 40 специалистов высокого класса, с помощью сплочения коллектива и мотивации, благодаря общей цели - создавать лучший продукт в мире. В итоге сейчас по капитализации компания Apple лидирует в мире с отметкой более триллиона долларов, благодаря правильно выстроенной мотивационной стратегии и многим другим качествам.

Таким образом, мотивация персонала в значительной степени определяет как непосредственно успех деятельности организации, так и развитие экономики в стране, уровень благосостояния людей, что предопределяет актуальность и важность проблем мотивации персонала.

Список литературы

1. Магальник Л. А. Менеджмент в сфере образования: учебное пособие. Издательство Института развития образования Иркутской Области, 2016. 79 с.

2. Редькин А. С. Экономические функции управления производительным трудом: учебное пособие. Издательское объединение «Вища школа», 2018. 167с.

3. Смирнов Б. В. Функции управления социалистическим производством. М: Экономика, 2017. 141 с.

4. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия. М.: Финпресс, 2017. 203 с.

Полякова А.С.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Городничев С.В.

Тульский филиал Финуниверситета

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Многие считают, что предотвратить конфликт, остановить его не только можно, но и необходимо. Даже популярная книга В. Зигерта и Л. Ланга называется «Руководить без конфликтов», но на самом деле они утверждают, что «Конфликты – это не обязательно что-то плохое. Плохим, негативным и тем самым деструктивным может быть поведение в конфликтной ситуации» [1].

На любом уровне, в любом звене управленческой деятельности, каких бы масштабов она ни достигала: от маленькой организации, состоящей из нескольких человек, вплоть до многомиллионных государств, людям, осуществляющим процесс управления, приходится

сталкиваться с конфликтами. Это ставит их перед необходимостью овладеть умениями и навыками управленческого воздействия на разветвляющиеся конфликтные противодействия.

Слово «конфликт» в переводе с латинского — «столкновение». Поэтому его суть в столкновении, интересах, сторон, мнений и сил.

Организации образуются для достижения поставленных целей. В действительности, существует множество таких целей. При этом, организация стремится к достижению не только своих формализованных целей, но и личных целей своих членов, причем этим последним придается не меньшее значение, чем первым. Если бы организация оказалась неспособна, удовлетворять цели своих членов, то она быстро бы их лишилась. Кроме того, что цели организации побуждают людей членов вступать в нее и оставаться в ней, они выполняют еще две другие функции. Во-первых, они служат для управления поведением и стимулирования трудовых усилий. Во-вторых, они служат эталоном измерения. Когда цели не достигаются - эффективность работы организации ставится под сомнение.

Управление организацией включает в себя координацию человеческих и материальных ресурсов для достижения формальных целей организации. Ответственность за координирование, регулирование, объединение различных видов деятельности для эффективного и своевременного достижения поставленных целей ложится на людей, называемых управляющими. Организационная структура - это общая сумма методов, которыми организация разделяет свой трудовой процесс на отдельные задания и, затем, добивается координации между этими заданиями. Ни одна пара организаций не имеет одинаковой структуры, но каждая организация имеет какую-то свою структуру [2] .

Управление конфликтами — это процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений [3] .

Существует несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на категории: структурные, межличностные, ответные действия.

Структурные методы воздействуют преимущественно на участников организационных конфликтов, возникающих из-за неправильного распределения функций, прав и ответственности, плохой организации труда, несправедливой системы мотивации и стимулирования работников и т.п. К таким методам относят: разъяснение требований к работе, использование координационных

механизмов, разработку или уточнение общеорганизационных целей, создание обоснованных систем вознаграждения

Разработка или уточнение общеорганизационных целей позволяет объединить усилия всех сотрудников организации, направить их на достижение выдвинутых целей.

Межличностные методы предполагают выбор стиля поведения участников конфликта, чтобы свести к минимуму ущерб своих интересов. Наряду с хорошо известными стилями конфликтного поведения, к которым относятся приспособление (уступчивость), уклонение, противоборство, сотрудничество и компромисс, следует обратить внимание на принуждение и решение проблемы. Принуждение означает попытки заставить принять свою точку зрения любой ценой. Тот, кто пытается это сделать, не интересуется мнением других. Лицо, использующее такой подход, обычно ведет себя агрессивно и для влияния на других использует власть путем принуждения. Стиль принуждения может быть эффективным в ситуациях, где руководитель имеет значительную власть над подчиненными. Недостаток этого стиля заключается в том, что он подавляет инициативу подчиненных, создает большую вероятность того, что не будут учтены какие-то важные факторы, поскольку представлена лишь одна точка зрения. Подобный стиль может вызвать возмущение, особенно у более молодой и более образованной части персонала. Решение проблемы означает признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти путь действий, приемлемый для всех сторон. Тот кто пользуется таким стилем, не стремится добиться своей цели за счет других, а скорее ищет наилучший вариант преодоления конфликтной ситуаций. В сложных ситуациях где разнообразие подходов и точная информация являются существенными для принятия здорового решения появление конфликтующих мнений надо поощрять и управлять ситуацией, используя стиль решения проблемы[3] .

Методику решения конфликтов через решение проблемы предложил Алон Филли.

- 1.«Определите проблему в категориях целей, а не решений.
- 2.После того как проблема определена, выявите решения, которые приемлемы для обеих конфликтующих сторон.
- 3.Сосредоточьте внимание на проблеме, а не на личных качествах другой конфликтующей стороны.
- 4.Создайте атмосферу доверия, увеличив взаимное влияние и обмен информацией.

5. Во время общения создайте положительное отношение- друг к другу, проявляя симпатию и выслушивая мнение другой стороны, а также сводя к минимуму проявление гнева и угроз».

Ответные, агрессивные действия — методы, являющиеся крайне нежелательными для преодоления конфликтных ситуаций. Применение этих методов приводит к разрешению конфликтной ситуации с позиции силы, в том числе с использованием грубой силы, насилия. Однако бывают ситуации, когда разрешение конфликта возможно только данными методами. Подавление конфликта, в свою очередь, предполагает использование различных методов. Например, метод скрытых действий применяется в случаях, когда стечение экономических, политических, социальных или психологических обстоятельств делает невозможным открытый конфликт; отсутствует желание иметь дело с открытым конфликтом из-за боязни потери имиджа; невозможно по тем или иным причинам вовлечение противоположной стороны в активное противодействие; дисбаланс сил, отсутствие паритета в ресурсах сталкивающихся сторон подвергает более слабую сторону повышенному риску или вызывает излишние издержки. Для управления конфликтом наиболее рациональным и оправданным является использование всего комплекса методов воздействия на конфликтную ситуацию и поведение участников конфликта.

Неумение разрядить конфликтную ситуацию, понять ошибки и просчеты, может стать причиной постоянной напряженности. Нужно помнить, что конфликтом, необходимо умело управлять до того, как он станет настолько сильным, что приобретет деструктивные свойства. Основная причина конфликта в том, что люди зависят друг от друга, каждому нужны сочувствие и понимание, расположение и поддержка другого, нужно, чтобы кто-то разделял его убеждения.

Конфликт — это сигнал того, что произошло что-то неладное в коммуникациях между людьми либо появились какие-то существенные разногласия[3].

Очень часто во многих организациях используется предупреждение и профилактика конфликтов.

Профилактика конфликтов — работа с еще не начавшимися, а лишь возможными конфликтами. Она предполагает их прогнозирование при постоянном информационно-аналитическом сопровождении. Это требует мониторинга конфликтных ситуаций в своей организации и в организациях подобного типа. Надо помнить, что объективного описания конфликта не бывает, оно всегда субъективно.

Профилактика должна быть направлена на устранение условий возникновения конфликтов в конфронтационной форме, требующих радикального перераспределения дефицитного ресурса, по поводу интересов, в отношении которого и возникает конфликт. В основе ее — изменения законодательства и функций государственных структур в сообществе в целом, изменения в корпоративных правилах, закрепленных в инструкциях, приказах руководства организации. Эти изменения должны быть направлены на устранение деформации социальных отношений, создание новых социальных технологий (развитие системы социальной работы), просвещение, обучение, коммуникативные тренинги. Вот откуда необходимость в меценатстве, благотворительности. Профилактику конфликта обеспечивает любая деятельность, направленная на развитие интеллектуальной и коммуникативной культуры фирмы (государственной структуры), на распространение их норм в корпоративной культуре организаций[4].

Список литературы

1. Бабосов Е.М. Социология управления: Учеб. пособие для студентов вузов. – Мн.: ТетраСистемс, 2016. – 288 с.
2. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. «Основы менеджмента» - М.: Дело, 1999 г.
3. Управление персоналом организации: Учебник\Под ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2002.- 638 с.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 560 с.

Рустамова С.Д.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Шелобаева И.С.

Тулский филиал Финуниверситета

ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ

Любое предприятие на рынке взаимодействует с клиентами и контрагентами, что порождает возникновение кредиторской и дебиторской задолженности, в первом случае отсрочки платежей получают клиенты, по втором случае компания. При этом дебиторская задолженность отражается в качестве имущества компании, а кредиторская задолженность в качестве обязательств. Оба рассматриваемых вида задолженности взаимосвязаны и требует одновременного контроля со стороны финансового и планового отдела компании для поддержания здорового функционирования компании. Проведем анализ дебиторской и кредиторской задолженностей организаций РФ на основе официальных данных Росстата России за

2014–2019 гг.

На начало текущего года в России было зарегистрировано 4,2 млн. юридических лиц. Из них 36% – в ЦФО, 17% - в Приволжском ФО, 13% – в Северо-Западном ФО, 10% – в Сибирском ФО, 8% – в Южном и Уральском ФО, 5% – в Дальневосточном ФО и 3% – в Северокавказском ФО. 13 493 организации имели просроченную дебиторскую задолженность на своих балансах по состоянию на 01.01.2019 [5].

Средний размер просроченных обязательств одной компании за 2018 год составил 196 000 руб.

Совокупный объем дебиторской задолженности (ДЗ) в корпоративном секторе вырос к 01.01.2019 на 216% и зафиксировался на показателе в 46,6 трлн. руб. Просроченная задолженность (ПЗД) заняла 2,6 трлн. руб. из совокупного объема, что также выше прошлых показателей на 13%.

ДЗ/ПЗД в 2014-2018 гг. поэтапно росли (в трлн. руб.):

- 2014 – 31,1/2;
- 2015 – 35,7/2;
- 2016 – 37,7/2,5;
- 2017 – 40,3/2,3;
- 2018 – 46,6/2,6.

Самый большой объем просроченную дебиторскую задолженность сформировался в 2018 году в ЦФО 1,1 млрд. руб. Второе место занял Северо-Западный ФО и 110,5 млн. руб. На третьем оказался Уральский ФО с долгами в 342,2 млн. руб. Лучшую платежную дисциплину показали Северокавказский и Южный регионы – 61,4 и 90,1 млн. руб. задолженности.

На протяжении пяти последних лет величина кредиторской задолженности имеет тенденцию роста, величина просроченной задолженности также растет. Большая часть задолженности представлена в виде задолженности платежей перед поставщиками и подрядчиками. Задолженность перед бюджетом и внебюджетными фондами также имеет тенденцию роста. Положительная тенденция наблюдается в снижении просроченной задолженности перед бюджетом, за 5 лет данная величина сократилась с 64 до 59 млрд руб [5].

Обратимся теперь к теоретическим аспектам понятия и сущности политики управления дебиторской задолженностью. Полная оценки финансового состояния исследуемого субъекта невозможно без анализа динамики и структуры дебиторской задолженности. Данные бухгалтерского баланса дают самую общую картину о том, какой

размер средств отвлечён в расчёты с покупателями, а также изучить динамику данного показателя. Более детальный анализ возможен только при привлечении информации по аналитическим счетам, предназначенным для отражения данных о расчетах с дебиторами [2].

Рост дебиторской задолженности, и резкое её снижение воздействуют на деятельность анализируемых субъектов отрицательно. Это связано с тем, что увеличение дебиторской задолженности понижает объёмы оборотных средств юридических лиц, и поэтому увеличивается потребность в дополнительных ресурсах с целью своевременного погашения своих обязательств. А резкое уменьшение дебиторской задолженности может показывать на вполне возможное снижение объемов реализации произведенной продукции или оказанных услуг в результате сокращения покупателей, пользующихся ими в кредит.

Эффективное управление дебиторской задолженностью направлено на рост объёмов реализации за счёт увеличения продажи продукции или услуг в кредит надёжным партнёрам и обеспечивает своевременную инкассацию долга, имеет большую актуальность и является важнейшей задачей для любого хозяйствующего субъекта.

Проблемы с низкой ликвидности дебиторской задолженности являются ключевыми проблемами, которые можно разделить на несколько других проблем: оптимальные объёмы и структуры; скорость оборота; качество дебиторской задолженности. Вопросы совершенствования анализа дебиторской задолженности стоит постоянно перед каждым субъектом хозяйственной деятельности [1].

К важным, разносторонне отражающим качество дебиторской задолженности объектам анализа следует отнести:

- дебиторскую задолженность долгосрочную (сроки оплаты наступят более чем через один год);
- дебиторскую задолженность краткосрочную (сроки оплаты наступят менее чем через один год);
- дебиторскую задолженность, не оплаченную в срок;
- дебиторскую задолженность по полученным векселям;
- дебиторскую задолженность по бюджетным платежам;
- дебиторскую задолженность по расчётам с дочерними, зависимыми субъектами;
- авансам выданным (выплаченным).

Процедуру по управлению дебиторской задолженностью включают в комплекс внутриорганизационного финансового анализа, а также относят и к управленческому контролю.

Эффективная система управления посвящена [4]:

- контролю за исполнением условий договоров и четкой процедуре предъявления претензий;
- качественному отбору покупателей;
- определению максимально допустимых условий кредитования;
- постоянному контролю задолжниками, объемами долгов, сроками погашения;
- ориентации на значительное количество покупателей для целей сокращения рисков неуплаты задолженности;
- соблюдению процедур оплаты документов и зачисления платежей;
- контролю за соотношением размеров кредиторской и дебиторской задолженности, т.к. значительная разница между ними в пользу дебиторской задолженности может создать угрозу для финансовой стабильности субъекта, что способствует к привлечению дополнительных источников финансирования.

В современных условиях у множества хозяйствующих субъектов имеются затруднения в сфере управления дебиторской задолженностью. Поэтому цель снижения рисков появления убытков, связанных с неуплатой долгов, заставляет субъекты создавать резервы по сомнительным долгам. Вместе с тем, существует целый комплекс способов по управлению дебиторской задолженностью [3].

Важнейшими целями финансового анализа дебиторской задолженности являются разработка, формирование и утверждение современной кредитной политики хозяйствующих субъектов по отношению к партнёрам или предложение мероприятий по усовершенствованию существующей с целью роста прибыли субъекта, снижения рисков неплатежей и сокращения сроков проведения расчётов.

Современная политика управления дебиторской задолженностью предусматривает оптимальные расчёты всего объёма задолженности, своевременное обеспечение её инкассации и расширение размеров продаж продукции или оказания услуг.

Эффективность разработки политики управления дебиторской задолженностью в большой степени находится в зависимости от знаний и умения воспользоваться методиками финансового анализа управления обязательствами хозяйствующих субъектов (таблица 1) [1].

Предложенная политика управления дебиторской задолженностью позволит провести ее полную оценку и принять меры по сокращению.

Таблица 1- Политика управления дебиторской задолженностью

Этап	Механизм воздействия	Результат
Этап 1 – Сегментирование	На данном этапе будет проведена оценка сферы деятельности организаций	Оценка сферы деятельности организации один из самых важных этапов в разработке политики управления дебиторской задолженностью. Так, например, политика, разработанная для промышленного предприятия, не будет подходить для организаций сферы ЖКХ, у которых 90% дебиторов это население. Таким образом, на данном этапе будет осуществлена оценка сферы деятельности организации и ее влияние на формирование дебиторской задолженности. Исходя из этого будут определять комплекс методов оценки дебиторской задолженности. В рамках магистерского исследования автором будет предложена политика управления, подходящая организациям сферы услуг, и оптовым предприятиям.
Этап 2- Определение доли	Оценка общей величины дебиторской задолженности а также ее структуры по дебиторам	По итогам оценки общей структуры дебиторской задолженности будут выявлены дебиторы с наибольшей долей задолженности, и они будут ранжированы в порядке убывания задолженности. Дебиторы с долей задолженности менее 10 % будут рассмотрены в одной

		группе.
Этап 3 – Определение сроков оплаты	На данном этапе дебиторская задолженность контрагентов со значительной долей (свыше 10%) будут распределены по срокам образования	Разбивка на периоды будет более детальной в целях наиболее полной оценки сроков ее возникновения. Периоды до 30 дней, от 30 до 60 дней, от 60 до 90 дней, от 90 до 120 дней. От 120 до 360 дней, более 360 дней.
Этап 4 - Досье	На данном этапе контрагентов наибольшей задолженностью и значительной просрочкой будет составлено досье.	Данное досье будет представлять собой всю информацию, связанную с расчетами с данным дебитором, рассмотрены все его оплаты. данные для анализа можно получить в программе 1С, по контрагентам. Также в досье будет оценена его надежность (количество судов и др.) По итогам досье дебиторы будут распределены, для дальнейшей работы с ними.
Этап 5 - Распределение	На данном этапе все дебиторы с большими сроками просрочки и большей долей задолженности будут распределены	Дебиторы с просрочками более года и с частыми пропусками оплат, с большей задолженностью будут направлены в юридический отдел организации для дальнейшего урегулирования вопроса. Для остальных дебиторов будут рассматриваться менее жесткие методы.
Этап 6 – Штрафы и меры	Будет разработана система мер работы с	Самым эффективным способом работы с дебиторами с наибольшими сроками

	<p>дебиторами для стимулирования оплаты долгов.</p>	<p>просрочки в данном случае будет претензионная работа, с дальнейшим обращением в суд. Поскольку данный метод может оттолкнуть потенциальных новых клиентов работа будет вестись только со «Злостными» неплательщиками.</p> <p>Дебиторам с меньшей суммой просрочки и меньшими сроками по оплате будут предложен вариант реструктуризация долга. С некоторыми дебиторами полезно проводить политику введения штрафных санкций за просрочку платежа. Учитывая информацию о затратах, связанных с обслуживанием просроченной дебиторской задолженности, компания определяет величину процентов, связанных с просрочкой платежа, включаемых в договор. Это будет являться одной из самых действенных мер стимулирования платежа в условиях финансовых затруднений или кризиса.</p> <p>Также на данном этапе будут пересмотрены договоры с контрагентами на предмет изменения сроков оплаты, предоставления скидок.</p>
<p>Этап 7 – Итоговая оценка</p>	<p>По итогам проведенных мер будут приняты решения по работе с</p>	<p>По итогам проведенной политики будут приняты решения по дальнейшей работе. С частью дебиторов</p>

	дебиторами.	будет проведена реструктуризация долга. Безнадёжная задолженность будет реализована на торгах по договору уступки права требования. Однако здесь также необходимо учесть, что данный метод не работает с ресурсоснабжающими организациями, поскольку по решению Конституционного суда РФ от 07.2019 запрещено продавать долги населения по жилищно-коммунальным услугам.
--	-------------	--

Таким образом, современная политика управления дебиторской задолженностью предусматривает оптимальные расчёты всего объёма задолженности, своевременное обеспечение её инкассации и расширение размеров продаж продукции или оказания услуг.

Список литературы

1. Павлюк И. С., Грекова В. А. Методика анализа дебиторской задолженности в системе управления предприятием // Молодой ученый. 2018. №20. С. 248-251.
2. Пашкова А.В., Юрьева Л.В. Особенности управления коммерческой дебиторской задолженностью в организациях бухгалтерского аутсорсинга // Вестник молодежной науки. 2018. №3 (15).
3. Степанова Ю.Н., Нарыкина Д.А. Управление дебиторской задолженностью // Международный студенческий научный вестник // ООО «Информационно-технический отдел Академии Естествознания». 2018. №1. С 46.
4. Хайдурова Е.М. Дебиторская задолженность в системе эффективного управления финансово-хозяйственной деятельностью организаций // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. №3.
5. Файлы статистики. [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики URL:<http://www.gks.ru> (дата обращения 06.11.2019)

Селезнева Н.С., Новицкий А.И.

Научн. рук. : канд. техн. наук, доц. Городничев С.В.

Тулский филиал Финуниверситета

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОПТИМАЛЬНОГО ТИПА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

В нестабильных условиях внешней среды ужесточение конкуренции, ужесточение организационной структуры компании (ОСП) играет особую роль как средство, позволяющее эффективной организации получить преимущества перед конкурентами в ущерб расширению своего организационного потенциала и глубины его использования; быстрое реагирование на возникающие угрозы существованию; извлечение максимальной выгоды из рыночных возможностей.

В то же время анализ экономического положения промышленных предприятий показывает, что значительная часть возникающих проблем не обусловлена совершенствованием ОСП, не отвечающим современным требованиям рынка. В России накоплен значительный опыт управления хозяйственной деятельностью промышленных комплексов в условиях социалистической экономики, которые создавались как системы, ориентированные на стабильную внешнюю среду, что в конечном итоге являлось не стабильностью, а стагнацией в организационном развитии.

В связи с существующей ситуацией в условиях плановой экономики, методы анализа и проектирования ОСП развивались в направлении поиска единой оптимальной и универсальной структурной схемы, которая в настоящее время не может быть применена из-за различного воздействия внешней среды на каждое конкретное предприятие, что, в свою очередь, требует различных организационных структур предприятия.

Анализ организационных структур российских промышленных предприятий позволяет сделать вывод, что они являются фактором, ограничивающим развитие организации в целом. В то же время в российской промышленности сложилась ситуация, когда руководство предприятия осознает необходимость структурных изменений, но в то же время не знает, как, когда, в каком именно месте системы и с помощью каких средств оптимизировать характеристики организационной структуры предприятия. Поэтому актуальной проблемой является развитие теории и практики организационного совершенствования в направлении создания комплексного подхода к анализу и развитию организационной структуры предприятия, отвечающего современным требованиям.

Внешняя среда для российских компаний характеризуется высокой степенью нестабильности и неопределенности. Для того

чтобы выжить, компании должны быть в состоянии оперативно реагировать на изменения условий работы, адаптироваться к ним как можно безболезненнее, в полной мере используя рыночные возможности и используя потенциал компании. Это требует от организации внутри предприятия постоянного прогнозирования и контроля изменений во внутренней и внешней среде, создания механизмов, обеспечивающих развитие организационной структуры предприятия, вызванных изменением данных. Целенаправленное моделирование СПО и внедрение механизма развития СПО обеспечивает своевременное и объективное определение потребности в структурных изменениях, повышении качества проектирования и снижении сопротивляемости сотрудников проектам развития СПО.

Следует отметить, что полученная организационная структура будет зависеть как от конкретной команды, участвующей в анализе компании, так и от полноты и адекватности корпоративных материалов, представляемых компании. Не стоит доверять командам (консалтинговым фирмам), которые имеют приоритетные организационные структуры, особенно на все случаи жизни. Например, компаниям, продвигающим системы управления бизнес-подразделениями (BUM), схему Л. Рона Хаббарда и т. д., нельзя доверять. Организационные принципы подхода к оптимальной организационной структуре должны определяться только спецификой конкретной компании, работающей на конкретном рынке. А консалтинговые фирмы должны создавать оптимальную структуру управления для компании, а не делать то, что они могут.

Поэтому рассмотрение различных типов организационных структур носит ситуационный характер, и ни одна из рассматриваемых структур не может быть непосредственно перенесена на практику. Для всех есть как преимущества, так и недостатки и тупиковые ситуации. Более того, одни и те же черты могут быть преимуществами в одном практическом случае и недостатками в другом. И не только для разных компаний, но и для одной компании, но и в разное время.

Анализ сущности, преимуществ и недостатков организационной структуры создает прочную основу для обоснования выбора ее конкретного типа для эффективно функционирующего или формирующегося предприятия. Однако этот фактор не может ограничиваться принятием соответствующих управленческих решений. Следует также принять во внимание следующее:

В первую очередь, на выбор организационной структуры влияет размер предприятия - размер капитала, основных средств, численность работников. С увеличением масштаба организации увеличивается

количество уровней управления и количество назначенных линейных единиц. Это создает условия для специализации управленческой работы и распределения функциональных подразделений. На определенном этапе развития исследования более сложная структура начинает замедлять процесс принятия решений и снижать эффективность управленческого воздействия - она начинает делегировать полномочия вниз, расширяя самостоятельность подразделений и переходя к дивизиональным (товарным или потребительским) структурам.

Очень трудным определяющим фактором организационной структуры компании является технология, которую она использует. Во-первых, как отраслевая особенность, она устанавливает минимальный эффективный размер компании и, следовательно, ее состав. Во-вторых, технология принудительно определяет количество и взаимосвязь линейных разделений и их взаимное расположение. Кроме того, организационная структура должна обеспечивать возможность обновления технологии по мере развития и совершенствования производства.

Территориальное измерение рынка, обслуживаемого компанией, также предопределяет особенности ее организационной структуры. Значительная удаленность и обособленность отдельных подразделений приводят к появлению региональных филиалов (отделений, представительств) с более широкими правами и самостоятельностью, делегированными им. Расширение масштабов деятельности этих подразделений и/или их возможное слияние приводит к возникновению дивизионной организационной структуры.

Важнейшим фактором в структурной динамике компании является характер внешней среды - степень неопределенности, предсказуемости и скорость изменений. Практика российских компаний показывает, что основные изменения, произошедшие в их структуре по сравнению с дорегрессивным периодом, в том числе расширение сфер влияния функциональных услуг. Созданные в большинстве компаний отделы маркетинга и управления персоналом, коммерческие службы и, по сути, новые финансовые подразделения обеспечивают тесное взаимодействие компаний с внешней средой, позволяют им оперативно реагировать на рыночную ситуацию.

Наконец, одной из основ выбора структурного построения организации являются личностные характеристики и опыт руководителей, в том числе в первую очередь - топ-менеджмента.

Как правило, большинство российских менеджеров подходят к решению самых фундаментальных проблем, давая возможность своим

подчиненным проявить инициативу в строго определенных рамках. Было бы неправильно говорить о том, что такое поведение и такие структуры недостаточно современны. В условиях высокой неопределенности, политической и экономической нестабильности они оказались достаточно жесткими и стойкими, способными пережить экстремальные условия переходного периода.

Таким образом, изучив различные организационные структуры управления бизнесом, можно сказать, что экономическая эффективность организации зависит от выбора организационной структуры. В современных условиях используются наиболее эффективные и действенные линейно-функциональные организационные структуры.

Синяева А.С.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Мясникова Е.Б.

Тульский филиал Финуниверситета

SWOT – АНАЛИЗ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ

Основной задачей SWOT- анализа является изучение сильных и слабых сторон в деятельности организации. Его цель - приспособление к изменяющимся возможностям и угрозам внешней среды.

Чтобы оставаться конкурентоспособными по сравнению с другими компаниями, в современных рыночных условиях необходимо уделять внимание вопросу разработки стратегического плана развития. С этой целью проводится анализ внутренней и внешней среды организации.

К внутренней среде организации относятся:

1. Структура организации: определение функциональных обязанностей сотрудников – начальный этап, процесс проектирования работы определяется множеством факторов, таких как уровень квалификации работника, объем работы каждого сотрудника.

Основные типы структур: линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, матричная, проектная. Также начинают формироваться новые типы сетевых структур, связанные с развитием информационных технологий. Эти структуры актуальны в условиях динамично изменяющейся внешней среды [2].

2. Внутриорганизационные процессы: координация, которая осуществляется за счет приказов и распоряжений руководителей, а также на основе сформированных в организации норм и правил; принятие решений; коммуникация, которая может иметь письменную

форму, разговорную или смешенную (сочетание первого и второго вида коммуникации).

3. Технологии: технические средства и способы их комбинирования и использования для получения конечного продукта, создаваемого организацией [1, с. 28]

4. Кадры: работники компании участвуют в создании ее продукта, формируют культуру организации, от них зависит то, чем является организация.

5. Организационная культура: устойчивые нормы поведения и ценности относительно того, как данная организация должна и может реагировать на внешние воздействия, как следует вести себя в организации, каков смысл ее функционирования.

6. Управление функциональными процессами:

а) производство;

б) маркетинг; в) финансы;

г) работа с кадрами;

д) эккаунтинг (учет и анализ хозяйственной деятельности).

Любая организация взаимодействует с внешней средой, которая непостоянна и подвержена изменениям. К первой сфере окружения организации относится сложившаяся политическая, экономическая, правовая среда, а также особенности менталитета населения, национальные традиции. Ко второй сфере относят непосредственно поставщиков, покупателей, конкурентов, партнеров, государственные и муниципальные органы, с которыми взаимодействует компания.

Расшифровка аббревиатур SWOT анализа: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats [3].

S= Strengths: сильные стороны товара или услуги. Значение сильных сторон для компании в стратегическом планировании: компания может увеличивать уровень продаж, прибыли и долю на рынке, обеспечение выигрышного положения товара или услуги в сравнении с конкурентами.

W=Weaknesses: слабые стороны товара или услуги. Значение слабых сторон для компании в стратегическом планировании: помехи росту продаж и прибыли, тяга компании назад. За счет слабых сторон компания может потерять долю рынка в долгосрочной перспективе и утратить конкурентоспособность.

O=Opportunities: возможности компании — благоприятные факторы внешней среды, которые могут влиять на рост бизнеса в будущем. Значение возможностей рынка для компании в стратегическом планировании: возможности рынка олицетворяют источники роста бизнеса. Возможности необходимо анализировать,

оценивать и разрабатывать план мероприятий по их использованию с привлечением сильных сторон компании.

T=Threats: угрозы компании — негативные факторы внешней среды, ослабляющие компании на рынке в будущем и приводящие к снижению продаж и потери доли рынка. Значение рыночных угроз для компании в стратегическом планировании: угрозы означают возможные риски компании в будущем.

Таким образом, первые две составляющие (SW) относятся к способностям (или отсутствию таковых) отдела или организации в целом; последние две (OT) касаются характера внешнего окружения отдела или организации [4].

Желательно придерживаться следующей последовательности действий при проведении SWOT анализа как на рисунке 1 [5].



Рисунок 1 - Составление SWOT - анализа

Данная методика SWOT - анализа позволяет максимально полно и подробно оценить риски и возможности компании, спланировать работающую маркетинговую стратегии товара:

проводится анализ окружающей рыночной среды товара или услуги в разрезе внешних и внутренних факторов;

а) на основе проведенного анализа формируются сильные стороны бизнеса, слабые стороны бизнеса, угрозы и возможности рынка для бизнеса;

б) полученные параметры вносятся в SWOT матрицу для удобства анализа;

г) на основе SWOT матрицы формируются выводы о необходимых действиях с д) указанием приоритетов выполнения и сроков.

Таким образом, вовремя проведенный стратегический анализ организации, рассмотрение ее конкурентных сильных сторон, недостатков, мешающих развитию, перспективных возможностей и угроз, позволяют выработать оптимальную стратегию компании, позволяющей ей оставаться конкурентоспособной и эффективно вести свою деятельность. Стратегический анализ позволяет систематизировать полученную информацию о позиции организации на рынке, ее основных конкурентах, положении партнеров и поставщиков и т.д., и на основе результатов анализа выработать долгосрочный план развития организации.

Список литературы

1. Менеджмент: Учебное пособие / Л.Е. Басовский. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 256 с.

2. Бакеева, Й.Р. Инновационная организационная структура // Инженерный вестник Дона. – 2014. – Т. 28. – № 1. – С. 62.

3. POWERBRANDING: Метод SWOT анализа в стратегическом управлении[Электронный ресурс]

URL: <http://powerbranding.ru/biznes-analiz/swot/> (дата обращения 05.12.19)

4. Studopedia: SWOT – анализ как инструмент управления[Электронный ресурс]

URL: https://studopedia.su/15_148561_SWOT-analiz-kak-instrument-upravleniya.html (дата обращения 02.12.19)

5. Рисунок 1 – Составление SWOT – анализа

URL: <http://powerbranding.ru/wp-content/uploads/2013/02/SWOT1.jpg> (дата обращения 08.12.19)

Соловьев Д. А., Головачева А.Д.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Городничев С.В.

Тюльский филиал Финуниверситета

БАНКОВСКИЙ МАРКЕТИНГ

Банковский маркетинг — это совокупность функций, направленных на предоставление услуг для удовлетворения финансовых и (и других связанных) потребностей и желаний клиентов, более эффективно и результативно, чем конкуренты, с учетом организационных целей банка. [4]

Банки, как и любой производитель, являются самостоятельным юридическим лицом, производят и реализуют специфический товар — банковские услуги и получают свою прибыль. Основу маркетинговой деятельности банка составляет анализ его рыночных возможностей,

который предполагает проведение маркетинговых исследований с целью определения места на рынке ссудного капитала [3].

Каждый банковский работник и специалист должен знать основные принципы маркетинга, чтобы постоянно применять его в своей работе. Чтобы выжить, банки должны применять самый широкий набор банковских услуг. Так, из более чем, 200 услуг, предлагаемых западными банками, российские банки предлагают только не более 100.

Еще совсем недавно рынок банковских услуг был рынком продавца, когда клиенты располагали большими суммами (вследствие инфляции) денег, а банков было немного. Но в последнее время при наметившейся стабилизации с инфляцией, ростом ставки рефинансирования и в условиях хронической нехватки денежных ресурсов у основных клиентов банков — предприятий, рынок банковских услуг превратился в рынок покупателя. С этого момента большинство российских банков стали искать новые способы привлечения клиентов. Для этих целей они могут успешно применять маркетинг.

Таким образом, маркетинг в банке — это стратегия и философия банка, требующая тщательной подготовки, глубокого и всестороннего анализа, активной работы всех подразделений банка от руководителей до низовых звеньев. Всех, чья работа может повлиять на клиента. Маркетинговый подход в организации деятельности предполагает переориентацию банка со своего продукта на потребности клиента. Поэтому необходимо тщательное изучение рынка, анализ изменяющихся вкусов и потребностей потребителей банковских услуг.

Банки последними из отраслей бизнеса восприняли маркетинг. Это было обусловлено несколькими причинами, в частности консерватизмом банков и высоким уровнем государственного регулирования. Только из середины 50-х годов прошлого века банки США, а потом Западной Европы и Японии начали вводить в свою организационную структуру отделы маркетинга и использовать маркетинговые идеи в планировании своей деятельности.

Специфика банковской деятельности отображается на всех составляющих маркетинга в сфере банковского бизнеса, включая его цель, задание, функции и принципы. Цель банковского маркетинга — создавать такие финансовые услуги и предоставлять их таким образом, чтобы лучше всего удовлетворить потребности клиентов и получить прибыль банком.

Ориентация на потребность клиента, вот подход всех банков для реализации своих целей и задач. Маркетинг можно разделить на несколько видов:

- Проведение масштабных исследований, сбор и анализ информации.
- Создание продукта, соответствующего запросам потребителя.
- Разработка ценовой политики товара и операций по нему.
- Организация процесса реализации.

Приоритетом любой кредитной организации является получение максимального денежного результата, поэтому банковский маркетинг должен решать ряд задач:

- Становление и развитие на рынке услуг, обеспечение клиентов новыми товарами и услугами.
- Выбор рынка сбыта и установление потребностей заказчика.
- Введение новых услуг, контроль над регулярностью их пополнения.
- Формирование и поддержка спроса. [1]

Маркетинг в последнее время вошел в банковскую отрасль не в форме маркетинговой концепции, а в виде концепции рекламы и продвижения. Было осознано, что маркетинг выходит за рамки рекламы и дружелюбия. Ранее было признано, что личные продажи не нужны. Банкиры даже исключили слово «продажи», и они назвали функцию контактной «функции развития бизнеса». Но постепенно они начали осознавать, что маркетинг — это нечто большее, чем улыбка и дружелюбные рассказчики.

Что касается эволюции банковского маркетинга, банкиры теперь вышли из башен слоновой кости и протянулись к массам. В настоящее время в соответствии с требованиями различных секторов общества в соответствии с национальными приоритетами на мировом рынке разрабатывается большое количество депозитных и кредитных схем.

Одной из особенностей маркетинговой деятельности в банковской сфере является то, что банк может достаточно легко осуществить сегментацию клиентов по возрастным категориям, так как при открытии банковского счета с ними проводится беседа и заполняется карта, содержащая подробные сведения об их возрасте, уровне образования и т.д. Возрастная дифференциация позволяет банку выявлять целевые рынки в общем массиве клиентов, который может быть условно разделен на следующие группы [2].

Сфера действия банковского маркетинга распространяется и на рынок юридических лиц. Компании можно сегментировать, например, по размерам, используя для этого объемы продаж, торговый оборот, число занятых, резервный капитал, объем активов. Исходя из этого, фирмы можно разделить на мелкие, средние и крупные. Однако такое деление носит условный характер, поскольку для одного банка или его

отделения данная фирма может быть мелкой, для другого - крупной. Большое значение также имеет характер производственной деятельности фирмы.

При выборе сегментов рынка руководство банка должно учитывать свои цели, сильные стороны, величину данного рынка и степень его однородности, наличие ресурсов, уровень конкуренции, возможность внедрения новых услуг. Отбор целевых сегментов обуславливает позиционирование банковских услуг, которое предполагает определение места данной банковской продукции на рынке среди аналогичных услуг с точки зрения потенциального клиента. Для этой цели маркетинговый отдел банка оценивает положение конкурентов на рынке и определяет направления своей деятельности (предлагать ли новые услуги или выбрать традиционные направления деятельности при наличии конкурентов в данных сегментах).

Таким образом, банковский маркетинг можно определить как поиск наиболее выгодных рынков сбыта банковских продуктов и услуг с учетом реальных потребностей клиентуры. Процесс этот предполагает четкую постановку целей банка, формирование путей и способов их достижения и разработку конкретных мероприятий для реализации намеченных планов.

Список литературы

1. Березин И. К. Маркетинг и исследования рынков. М.: Проспект. 2017. 256 с.
2. Хазанова Д.Л., Романов Е.В., и др. Современная экономика: анализ состояния и перспективы развития: монография. Книга 5. Ставрополь.: Логос. 2017. 234 с.
3. Рамазанов С.А. Депозитные операции Банка России: проблемы и перспективы Финансы и кредит. М.: Вильямс. 2018. С. 23-26.
4. Ибадуллаева Г. С. Банковский маркетинг — новый шаг в современном банковском секторе. СПб.: Молодой ученый. 2017. С. 306-310.

Солопова Ю.В.

Научн. рук.: канд. филос. наук, доц. Журавлев М.С.

Тульский филиал Финуниверситета

РОЛЬ КОНФУЦИАНСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ КИТАЯ

Одним из самых действенных методов воздействия на общественную жизнь и мышление людей, как и в ранние века, сейчас является религия - одна из древнейших форм духовной культуры. И примером самого существенного влияния, в данном случае на

китайскую культуру и сферы общественной жизни, является конфуцианство. С начала модернизации, которая началась в 1970-х годах, Китай столкнулся с трудностями по мере углубления реформ. И чтобы их преодолеть, руководство страны стремилось и стремится привлекать базовые ценности китайской цивилизации. Важно понимать, что философия конфуцианства в модернизации Китая сыграла немаловажную роль среди всех факторов, которые способствовали превращению отсталой аграрной страны в мирового лидера по многим экономическим показателям. Сейчас Китай - это современная страна с передовыми технологиями, но опорой на традиционные духовные ценности. Что же послужило такому прогрессу?

Чтобы дать ответ на этот вопрос, следует обратиться к государственной идеологии Китая, которая следует принципам учений философской доктрины Конфуция (551-479 гг. до н.э.), которая в целом позволяет свести к минимуму противоречия в обществе и способствует стабильному развитию. Данная доктрина была построена в период кризиса политической системы, когда «стала очевидной недостаточность лишь внешних государственных законов, которые не затрагивали внутреннего содержания сознания человека».[1] Именно это обуславливает актуальность изучения проблемы того, какую роль конфуцианство сыграло в модернизации КНР. Процесс модернизации государства через философские идеи связан с большими трудностями и не имеет подобного применения в мировой политической практике.

Наставления Конфуция представляют собой рассуждения о политике и морали, которые образуют систему. Одной из идей его учений является идея о совершенном человеке (благородном муже), предполагающая существование высшего этико-политического идеала человека, который, по мнению Конфуция, должен обладать пятью постоянствами (совершенными качествами): гуманностью, справедливостью и долгом, знанием правильного ритуала, мудростью, почтительностью [2, с.36]. Особое место отводится идеям о «человеколюбии» и «ритуале». Понятие «ритуал» на практике означает, что каждый человек должен знать свое место в процессе общения. Во время повседневных бесед и деловых встреч каждый должен находиться там, где ему отведено быть в соответствии со своим статусом. Конфуцианство выделяет три устоя взаимоотношений: абсолютная власть государя над чиновником, отца над сыном, мужа над женой. Если нарушаются эти взаимоотношения, то нарушается ритуал [3, с.2]. При проведении ритуала нельзя оспаривать речь вышестоящего, даже если он говорит неправильные

или безумные вещи. По мнению А. Слобожанина: «Ритуал делает невозможным проведение многих политических дискуссий (изначально известно, что мнение старшего более ценно, независимо от содержания политических положений), затрудняет выполнение инновационных предложений молодых политиков». Отсюда следует вывод о том, что «благородный муж» является опорой государства и примером для народа, но при этом молодое поколение не влияет на решение существующих проблем.

Если поговорить с любым китайским предпринимателем, который приехал в Россию, то можно быстро понять, что для него конфуцианская мораль и традиционная практика духовного совершенствования – неразрывные вещи, являющиеся чуть ли не обязательным условием успеха в бизнесе. Некоторые из них также медитируют, и известны случаи, когда китайские предприниматели в России буквально живут по такому распорядку: три часа медитации, пять часов занятия бизнесом.[1]

Сегодня государство в Китае осуществляет волю социума, является очагом нравственности и благоустройства. Возможно, именно системный характер китайской модели управления во многом способствовал китайскому «экономическому чуду»: организованность рабочей силы, готовность китайцев исполнять приказы и безропотно сносить лишения обеспечили стабильность в политике и высокую производственную дисциплину. Так во время первой пятилетки (1953-1957гг.) благодаря коллективизации, которая являлась прототипом концепции «большой семьи», крестьяне, являвшиеся самым многочисленным социальным слоем, обеспечивали перевыполнение планов, послужившее резкому экономическому росту. Мао Цзэдун продвигал идею слияния марксизма с конфуцианством и требовал значительного ускорения темпов объединения крестьян в кооперативы; одной из целей была национализация частной собственности, делался акцент на развитие тяжёлой промышленности. И все эти задачи были решены с помощью народных усилий и при содействии СССР. Но, тем не менее, проблема не успевающего сельского хозяйства за промышленностью стояла очень остро.

Во время политики «Большого скачка» с 1958 по 1965 г. экономика Китая терпит череду неудач, и прямые потери госбюджета составляют 30-37 млрд. юаней из-за массового перехода рабочей силы из сельского хозяйства в промышленность. Позиции Мао Цзэдуна сильно пошатнулись, и он проводит «урегулирование» с 1963 по 1965 год, которое было направлено на усиление централизации, равномерное развитие и улучшение уровня жизни народа.

Увеличились масштабы капитального строительства и доля инвестиций в сельское хозяйство. «Период «урегулирования» ознаменовался началом открытой милитаризации китайской экономики и всей общественной жизни страны. В 1965 году капиталовложения в оборону достигли 13 млрд. юаней».[4] 80% населения проживает в деревнях, что приводит к избытку сельского населения и их физического голода, поэтому в 80-е годы начинают проводиться реформы сельского хозяйства. «Народные коммуны» заменяются «семейными подрядами». Выделение семьи как основной единицы сыграло важную роль в мобилизации производственной активности крестьян. После включения крестьянских семей в качестве относительно самостоятельных субъектов хозяйствования в экономическую деятельность произошли значительные изменения в накоплении сельского имущества и распределении работы. Объединение крестьян, преданных своему правителю, позволило провести реформы более эффективно: закрытая сельская экономика превратилась в открытую, которая сопровождалась высокими темпами роста, произошел переход к модернизации, а также Китаю удалось решить проблему прокормления многочисленного населения и продовольственного дефицита и увеличить денежные доходы крестьян. Все эти реформы и политика открытости начались с Третьего пленума КПК 11 созыва, и главным руководителем этих реформ стал Дэн Сяопин. Для себя он поставил цель построить зажиточное общество «сяокан» по конфуцианским канонам, которое берет исток во времена Конфуция. И вот через пятилетние планы реформ Китай приходит к выбору стратегической цели общества сяокан.

Дэн Сяопин считал, что следует ввести систему материальной заинтересованности, «которая бы способствовала модернизации в экономике, убрав при этом ответственность за «личный котел».[5] На основе общественной собственности создается социалистическая рыночная экономика. Низшим слоям общества начали предоставлять больше прав, а верхушка власти была упрощена. Также поощрялись те, кто стремился к знаниям, уважал нацию и занимался её улучшением, так как наука играла ведущую роль.

Основой экономических реформ является политика открытости, которая предполагает привлечение иностранного капитала в виде ПИИ, организацию совместных предприятий и создание специальных экономических зон. Так в 1979 году начинается создание первой промышленной зоны в Шеньчжэне. Первыми инвесторами были компании из Гонконга, Тайваня, Южной Кореи и Японии.[6] И уже

через 10 лет больше ста предприятий своими инвестициями смогли достичь первых результатов в новой экономической политике Китая, что и стало достижением реформ открытости. [5]

Дело Дэн Сяопина продолжил Цзян Цзэмин, который смог ускорить процесс развития так, что Китай смог войти в тройку лидеров стран по наибольшему развитию. В 2001 году он сказал, что руководство страны видит только мирные пути развития и не хочет ни с кем вести военные действия, а стоит вести взаимовыгодное сотрудничество. На 16 съезде КПК в 2002 году он озвучил дальнейшие планы на 20 лет, где основной целью являлось социально-экономическое строительство. И для того, чтобы реализовать идеи, заложенные Конфуцием, следует соблюдать последовательность действий.

Соблюдая модернизированные тезисы конфуцианства, государство пыталось нормализовать проблему социального неравенства крестьян. В 2003 г. медицина и здравоохранение в деревнях и городских микрорайонах развиваются ускоренными темпами; стремительно развиваются система сельского кооперативного медобслуживания нового типа и базовое медицинское страхование жителей городов и поселков городского типа. С 2007 г. среднее образование становится бесплатным для крестьянских семей (в городах реформа начала действовать с 2008 г.). В 2007 году на пенсионные выплаты могли рассчитывать только 30% китайцев (остальных по традиции кормили дети). В 2009 году власти КНР форсировали введение пенсий и для жителей сельской местности. По состоянию на октябрь 2012 года, пенсионная система охватывает 55% населения. Развивается частный сектор: увеличивается количество индивидуальных и частных предприятий. Большинство государственных предприятий становятся акционерными. В 2007 г. закон КНР «О правах собственности» отдает ведущую роль общественной собственности, при этом государственная, коллективная и частная собственность защищены законом на равном основании.

Управление предприятием в Китае обращается к конфуцианской теории антропоцентризма, которая тесно связана с теорией антропоцентрического управления современным предприятием. Суть состоит в том, что внимание уделяется человеку и его роли в управленческой деятельности предприятия. И интерес коллектива стоит на первом месте, а индивидуальные ценности реализуются через коллективистские ценности.[1]

Выработанные в конфуцианстве традиции коллективной ответственности оказали значительное влияние на проведении многих

экономических реформ и преобразований в стране, которые прошли успешно и позволили Китаю не только выйти из международной изоляции и получить возможность развития сотрудничества с другими странами, но и добиться высоких темпов экономического роста. «Человечество — одна большая семья, в которой должна царить гармония», — гласит конфуцианское учение. Опровергнуть его — значит смириться со всеми разрушительными тенденциями, которые наблюдаются в мире. Решить конфликты и кризисы, к которым человечество подошло уже практически вплотную, отдельные государства будут не в состоянии, если откажутся от объединения совместных усилий. И конфуцианское учение с его влиянием на мировоззрение людей, возможно, является одним из самых верных путей выхода из сложившейся ситуации для общества.

Список литературы

1. Влияние ценностей конфуцианства на развитие современной экономики Китая [Электронный ресурс]: https://revolution.allbest.ru/philosophy/00268062_0.html (дата обращения: 10.11.2019)
2. История мировой философии учебник для вузов/ Финуниверситет; под ред. Аблеев С. Р. – М.: Юрайт, 2019. – 319с. [Электронный ресурс]: URL <https://ez.el.fa.ru:2183/viewer/istoriya-mirovoy-filosofii-432827#page/2> (дата обращения: 13.10.2019)
3. Слобожанин А. В., Хоу Цзюэ Место конфуцианской этики в развитии современного Китая: негативные аспекты //Общество, философия история, культура. 2017. №7 [Электронный ресурс]: URL <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 13.10.2019)
4. Влияние конфуцианства на социально-экономическое и политическое развитие Китая [Электронный ресурс]: <https://thewallmagazine.ru/confucianism-in-china/> (дата обращения: 10.11.2019)
5. Конфуцианство и его влияние на социально-политическую жизнь современного Китая [Электронный ресурс]: <http://elibrary.asu.ru/xmlui/bitstream/handle/asu/7894/vkr.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата обращения: 01.12.2019)
6. Открытые регионы Китая. Чжан Чжифэн. Вестник ТГУ, выпуск №4(36), 2004 [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/otkrytye-regiony-kitaya-ekonomicheskij-obzor/viewer> (дата обращения: 01.12.2019)

Тимофеева Н.В.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Дунаева В.И.

Тулский филиал Финуниверситета

ТЕНДЕНЦИИ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОТЧЕТНОСТИ В РОССИИ

В связи с глубокими экономическими кризисами, случившимися за последние несколько лет, была выявлена необходимость в новой экономической модели, которая могла бы защитить бизнес, инвесторов, сотрудников и общество. Вопрос необходимости составления и представления пользователям не только финансовой отчётности, но и дополнительной нефинансовой информации о различных сферах и особенностях деятельности компании актуален уже на протяжении последних пятнадцати лет.

Интегрированный отчет представляет собой краткое отображение того, как стратегия, управление, результаты и перспективы организации в контексте внешней среды ведут к созданию стоимости в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Он акцентируется на прозрачном отражении всех имеющихся у компании ресурсов [1].

Первые интегрированные отчеты начали появляться в середине 2000-х гг. Руководитель Группы подготовки интегрированной отчетности KPMG утверждает, что интегрированная отчетность дает прекрасную возможность пересмотреть процессы подготовки корпоративной отчетности и увязать их с процессами принятия инвесторами инвестиционных решений. Это способ пересмотреть приоритеты и вместо того, чтобы прилагать массу усилий к подготовке отчетности о краткосрочных финансовых результатах, сосредоточиться на создании ценности в долгосрочной перспективе» [2].

Главным комитетом по интегрированной отчетности является Международный Совет по интегрированной отчётности, который был создан в 2010 г., и в его состав входят представители организаций из различных секторов.

В настоящее время некоторые страны мира уже практикуют обязательную подготовку интегрированной отчетности компаний. Так к примеру, с 2008 года многие датские, шведские, индийские крупнейшие компании обязаны публиковать интегрированные отчеты, заверенные аудиторами. В 2012 г. во Франции был выпущен государственный акт Grenelle II, обязывающий компании включать в годовые отчеты информацию о социальной и экологической результативности.

На основании различных статистических данных, предоставляемых ведущими аудиторскими компаниями, и

официальных данных Региональной Сети по интегрированной отчетности, внедрение в Российской Федерации интегрированной отчетности как обязательного отчета в ближайшее время будет невозможным.

Как показывают исследования, проводимые Европейским форумом устойчивого инвестирования, доказало, что более 90% инвесторов считают, что финансовая и нефинансовая информация должны быть интегрированы. То есть, для принятия решения инвесторы используют и финансовую, и нефинансовую информацию.

Однако интегрированный отчет может показать более точную картину результатов деятельности организации, их соответствия стратегическим планам. Ведь нельзя сказать, что интегрированный отчет консолидирует данные финансовых и нефинансовых отчетов – он включает в себя тот объем информации, который необходим для полного отражения результатов реализации стратегии компании.

Одной из первых компаний, которая начала использовать интегрированную отчетность в России, была Государственная корпорация «Росатом» [4]. Данный вид отчетности начал использоваться ею с 2009 года, чтобы повысить качество представляемой стейкхолдерам информации. В настоящий момент «Росатом» является наиболее авторитетной российской компанией, пропагандирующей необходимость составления интегрированной отчетности.

Однако у любой среднестатистической фирмы, у которой отсутствуют иностранные инвесторы, возникнут проблемы на пути составления интегрированной отчетности. И первое, с чем столкнется организация, это отсутствие законодательного регулирования и контроля составления интегрированной отчетности.

Анализ действующей практики отечественного учета показал, что до настоящего времени в Российской Федерации не было принято ни одного законодательного документа, который регламентировал бы деятельность компаний в процессе составления отчетности. Все, на что могут опереться организации, это международные нормативные документы, представляемые Международным советом по интегрированной отчетности (МСИО), в частности, Международным Стандартом по интегрированной отчетности. Вследствие этого, отчетность компаний не может полностью контролироваться специальными органами, призванными следить за достоверностью, представляемой организациями публичной информацией. Это доказывают данные исследования, проводимого в рамках Российской конференции по интегрированной отчетности среди компаний-лидеров

в области корпоративной отчетности. Выяснялось, что три четверти респондентов считают, что необходимо усилить контроль над представляемой компаниями интегрированной отчетностью, что доказывает, со стороны ревизионных органов уделяется недостаточно внимания данной проблеме.

Большинство бухгалтеров, аналитиков и аудиторов не могут правильно истолковать смысл и назначение интегрированной отчетности, а также многие не понимают, как правильно создать структуру отчета, так как определенная структура Стандартом не предусмотрена. Поэтому будет необходимо повышение квалификации работников, что значительно увеличит затраты организации на обучение персонала, а в дальнейшем, при принятии практики составления интегрированной отчетности организациями, потребуются изменения в образовательной сфере для обучения студентов основам интегрирования отчетности. А последний факт уже затронет бюджет государства, которое, в связи с настоящей политической и экономической ситуацией в стране и в мире, вряд ли сможет выделить достаточно средств. И, в итоге, отсутствие квалифицированных кадров приведет к низкому качеству предоставляемой информации.

Таким образом, интегрированная отчетность может помочь инвесторам различных компаний определить дальнейший путь развития организации, однако повсеместное и законодательное признание интегрированной отчетности в ближайшее время в России невозможно. Основной причиной этого является отсутствие разработанных российскими органами стандартов составления, представления и контроля достоверности публикуемой информации. И до того момента, пока не будет разработана законодательная база в данной сфере, не будет возможности разработать программу обучения персонала, которая должна быть нацелена на подготовку квалифицированных кадров. Однако, организации, основными инвесторами которых являются иностранные лица, могут составлять интегрированную отчетность, руководствуясь только международными документами, при условии обучения самими организациями необходимого персонала.

Список литературы

1. Махонина Е.А. Проблемы внедрения интегрированной отчетности в Российской Федерации // Молодой ученый. Москва: Изд-во: ФГЭИ. №20. 2017. с. 340-343.
2. Рошкетаява У.Ю. Интегрированная отчетность как новый уровень развития корпоративной отчетности // Научный вестник

Южного института менеджмента. Краснодар: Изд-во Научный вестник. № 1 (13). 2016. с. 40-44.

3. Шамонин, Н.Н. Интегрированная отчетность и ее аудит – современное состояние и направления развития// Реформирование отчетности. Уфа: Изд-во Иссан №17. 2016. с. 41-43.

4. Хачатурова Т. О. К вопросу влияния: интегрированная отчетность, персонал и финансовый результат деятельности экономических субъектов / Т. О. Хачатурова, Н. М. Авдеева // Молодой ученый. Москва: Изд-во Просвещение. 2018. с. 357–359.

5. Махонина Е. А. Проблемы внедрения интегрированной отчетности в Российской Федерации // Молодой ученый. №20. 2014. с. 340-343.

6. Интегрированная отчетность (PPC) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ir.org.ru/>

7. The International Integrated Reporting Council (IIRC) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://integratedreporting.org/>

Тимофеева Ю. Г.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Дунаева В.И.

Тульский филиал Финуниверситета

ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ ФСС «ПРЯМЫЕ ВЫПЛАТЫ»

С 01 июля 2019 года Тульская область вступила в новую систему назначения и выплаты пособий работающим гражданам в рамках обязательного социального страхования– «Прямые выплаты» [1].

Пилотный проект «Прямые выплаты» реализуется на территории Российской Федерации Фондом социального страхования Российской Федерации с 2011 года. Он направлен на осуществление страховых выплат по обязательному социальному страхованию застрахованным лицам непосредственно территориальными органами Фонда в жестко установленные законодательством сроки.

Целью пилотного проекта «Прямые выплаты» является улучшение положения застрахованных граждан и страхователей при осуществлении мероприятий, связанных с назначением и получением пособий.

Преимущества "прямых выплат":

- 100% получение денежных средств вне зависимости от экономического состояния организации;

- выбор удобного варианта для получения (на банковскую карту, расчетный счет, почтовым переводом и т.д.);
- предприятия не изымают средства из оборота, повышая свою финансовую устойчивость.

На 01 января 2019 года в пилотном проекте участвуют уже 50 субъектов Российской Федерации. Тульская область присоединяется к данному проекту с 01 июля 2019 года. Вместе с ней в проект входят Забайкальский край, Архангельская, Воронежская, Ивановская, Мурманская, Пензенская, Рязанская и Сахалинская области.

Региональные отделения Фонда социального страхования будут выплачивать напрямую работникам следующие виды пособий:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
- при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет;
- дополнительный отпуск пострадавшему на производстве.

В рамках реализации проекта «Прямые выплаты» работодателю необходимо довести до сведения работников новый порядок выплаты пособий по социальному страхованию.

При возникновении у работника права на получение пособия, ему необходимо предоставить работодателю подтверждающие документы и написать заявление по установленной форме [2]. Работодатель в течение 5 календарных дней должен направить полученные документы, а также сведения для начисления пособий в территориальное отделение ФСС. Фонд в течение 10 календарных дней после получения сведений от работодателя перечислит работнику полагающиеся ему пособия.

Оплата трех первых дней временной нетрудоспособности, как и раньше, производится работодателем за счет собственных средств.

Уплата страховых взносов по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется страхователями в полном объеме без уменьшения на сумму выплат страхового обеспечения.

В соответствии с законодательством Российской Федерации, страхователь несет ответственность за непредставление (несвоевременное представление) документов, недостоверность либо сокрытие сведений, влияющих на право получения застрахованным лицом соответствующего вида пособия или определение его размера. Поэтому работодателям Тульской области важно вовремя перейти с привычной и устоявшейся «зачетной системы» на новую для нашего региона систему «прямых выплат» пособий из средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 21.04.2011 N 294 (ред. от 01.12.2018) "Об особенностях финансового обеспечения, назначения и выплаты в 2012 - 2020 годах территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществления иных выплат и возмещения расходов страхователя на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, а также об особенностях уплаты страховых взносов по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 20.03.2020)

2. Приказ Фонда социального страхования РФ от 24.11.2017 г. N 578 "Об утверждении форм документов, применяемых для выплаты в 2012 - 2019 годах страхового обеспечения и иных выплат в субъектах Российской Федерации, участвующих в реализации пилотного проекта, предусматривающего назначение и выплату застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, иных выплат и расходов территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации" [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 20.03.2020)

3. Королев Д.К. Пилотный проект реформирования Фонда социального страхования // Научный журнал, 2017. [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения 20.03.2020)

Тимохина Е.А.

Научн. рук. : канд. техн. наук, доц. Городничев С.В.

Тулский филиал Финуниверситета

ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

Успех деятельности любой организации зависит от многих факторов. Одним из них является грамотное управление. Лидерство в организации определяет вектор развития компании, побуждает работников трудиться для достижения результата. Но представление о функциях лидера в конкретной компании определено не до конца. Даже человек, претендующий на это звание, часто плохо понимает, что от него требуется. Кто больше расположен к лидерству: мужчины или женщины? Для большинства россиян лидер — это человек, умеющий вдохновлять и готовый повести за собой. Так считает 62% опрошенных.

49% россиян положительно относятся к женщинам, занимающим руководящие посты, при этом оставшаяся половина (47%) воспринимают женщин-руководителей нейтрально. Любопытно, что именно женщины высказывали позитивное отношение (58%) по этому вопросу. 19% россиян выступают за равноправие и считают, что на руководящих должностях мужчин и женщин должно быть одинаковое количество, вне зависимости от сферы.

Среди причин, способствующих назначению женщины на руководящую позицию при соответствующем профессиональном опыте, лидируют личные качества, желание, заинтересованность и поддержка окружающих. При этом карьерному развитию чаще всего мешают отсутствие лидерских качеств, семейные обязанности и нежелание самой женщины строить карьеру. Примечательно, что о последнем факторе чаще всего говорят сами женщины.

Абсолютное большинство россиян (82%) выступают за равное распределение обязанностей в воспитании детей, о том, что это только женская прерогатива, говорят 13%. Еще 19% опрошенных считают, что бытовые вопросы должны лежать на плечах женщины.

66% мужчин заявляют, что финансовое обеспечение должно быть возложено на них, при этом 43% женщин отстаивают позицию, что эта обязанность должна быть равно распределена между представителями обоих полов.

Успешные организации отличаются от тем, что у них более динамичное и эффективное руководство. Лидерство, с точки зрения владельца, означает либо отдельного "лидера", либо "лидерскую группу" [2]. Характер руководства можно лучше понять если сравнить с управлением. Быть менеджером и быть лидером в организации - это не одно и то же. Менеджер, в своем влиянии на работу подчиненных и в построении отношений с ними, использует и опирается, прежде всего, на официальную основу власти и ее источники. Лидерство, как специфический тип управленческих отношений, в большей степени основано на процессе социального влияния, а точнее, взаимодействия в организации. Этот процесс гораздо сложнее и требует высокого уровня взаимозависимости между участниками. В отличие от управления, руководство требует последователей, а не подчиненных в организации. Следовательно, отношения "лидер-подчиненный", характерные для традиционного видения управления, сменяются отношениями "лидер-подчиненный" [1].

Сегодня компании стремятся заполнять свои команды менеджерами, которые хорошо выполняют свои задачи и избегают рисков. Но для эффективной работы компании также нужны лидеры, которые генерируют интересные идеи.

Любая компания, учреждение может рассматриваться в двух плоскостях: как формальная и неформальная организация. Следовательно, для этих двух организационных структур правомерно говорить о присущих им двух типах человеческих отношений: формальных и неформальных. Отношения первого типа - официальные, функциональные; отношения второго типа - психологические, эмоциональные.

Поэтому управление, менеджмент - явление, возникающее в системе формальных, официальных и лидерских отношений - явление, порожденное системой неформальных, неофициальных отношений и роль менеджера предварительно определяется "на борту" социальной организации, устанавливается круг функций человека, который его выполняет. Роль лидера возникает спонтанно; в штатном расписании учреждения или компании такой роли нет [3].

Лидер - это человек, который руководит работой других и принимает на себя личную ответственность за ее результаты. Хороший менеджер привносит порядок и последовательность в выполняемую работу. Он строит свое взаимодействие с подчиненными в большей степени на фактах и в рамках поставленных целей.

Лидер вдохновляет людей и вдохновляет энтузиазм в сотрудников, передавая им свое видение будущего и помогая им адаптироваться к новому, преодолеть фазу перемен.⁵

Менеджеры склонны к пассивному отношению к целям. Большую часть времени они сосредотачиваются на поставленных целях по мере необходимости и едва ли когда-либо используют их для осуществления изменений. Лидеры, напротив, ставят свои собственные цели и используют их, чтобы изменить отношение людей.

Менеджеры склонны детально и с течением времени разрабатывать свои действия, планируя привлекать и использовать ресурсы, необходимые для поддержания организационной эффективности. Лидеры достигают той же цели или даже больше, разрабатывая видение будущего и способы его достижения, не вдаваясь в детали и рутину работы.

Менеджеры предпочитают порядок во взаимодействии со своими подчиненными. Они строят свои отношения с ними в соответствии с ролями, которые играют их подчиненные в запланированной цепочке событий или в формальном процессе принятия решений и реализации [4]. Это во многом связано с тем, что менеджеры видят себя как определенную часть организации или как членов особого социального института. Лидеры выбирают и удерживают людей, которые понимают и делятся своими взглядами и идеями, отраженными в видении лидерства.

1. Балашов, В. Г. Рост и прорыв в лидеры. Практикум по преодолению кризиса / В.Г. Балашов, В.А. Ириков, С.И. Иванова. Москва: Высшая школа, 2018. 336 с.

2. Бауэр, Марвин Курс на лидерство. Альтернатива иерархической системе управления компанией / Марвин Бауэр. М.: Альпина Паблишер, 2018. 198 с.

3. Веснин В.Р. Основы менеджмента. М.: Проспект, 2019. 320 с.

4. Коттер, Дж. Лидерство Мацуситы. Уроки выдающегося предпринимателя XX века / Дж. Коттер. М.: Альпина Паблишер, 2019. 262 с.

5. Купер, Саймон Школа лидерства. Эффективный менеджер (комплект из 2 книг) / Саймон Купер, А.Д. Мартынов. М.: ИГ "Весь", 2018. 432 с.

6. Угрюмова Н.В., Блинов А.О. Теория организации и организационное поведение. СПб.: Питер, 2018. 288 с.

Лидеры рассматривают потребности сотрудников, их воспринимаемые ценности и эмоции, которые направляют их. Лидеры, как правило, используют эмоции и интуицию и всегда готовы вдохновлять сильные чувства, такие как любовь и ненависть в своих последователях. Лидеры не приписывают самоуважение принадлежности к определенной организации.

Менеджеры следят за тем, чтобы их подчиненные достигали своих целей, контролируя свое поведение и реагируя на любые отклонения от плана [6]. Лидеры строят свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их. Они ставят доверие в центр командной работы, сотрудничества.

Менеджера уважают, а лидера любят. В то же время, лидер берет на себя больший риск, чтобы получить больший доход или конкурентное преимущество. Лидер не боится и не избегает конфликтов и критики. Глава американской компании WinPlus Дэн Шин сформулировал основной принцип культуры лидерства следующим образом: "Великие люди строят памятники из тех камней, которые бросают в них критики. Они стремятся понять мысли и чувства других людей.

Короче говоря, лидерство, управление - это социальное явление по своей сути, а лидерство - психологическое. И это главное различие между ними, хотя в то же время есть и много общего.

Во-первых, и руководство, и управление являются средством координации, организации отношений членов социальной группы, средством управления ими. Только одно из этих явлений "работает", как уже было сказано, в системе формальных, официальных отношений, а другое - в системе неформальных, неофициальных отношений.

Во-вторых, оба явления реализуют процессы социального влияния в (коллективной) группе. Но в одном случае (лидерство) это влияние направляется в основном по официальным каналам, а в другом (лидерство) - по неформальным.

В-третьих, оба явления присущи моменту известной субординации отношений. Более того, в руководстве она достаточно четко определена и зафиксирована в должностных инструкциях, в то время как в руководстве ее присутствие гораздо менее заметно и, безусловно, не определено заранее [5].

И это не совпадение, что руководство часто имеет возможность перейти к лидерству, и лидер становится лидером, и т.д. Существует большое количество примеров таких преобразований в прошлом и настоящем. В настоящее время хорошим руководителем организации

является человек, который одновременно является и руководителем, и фактическим руководителем своих подчиненных.

Тем не менее, с психологической точки зрения, человек не в состоянии быть одновременно и менеджером, и лидером, потому что они люди совершенно другого типа. Поэтому, чтобы найти способ подготовить компетентных менеджеров и воспитывать талантливых лидеров в то же время, компании должны понимать и принимать во внимание все различия между ними.

На основе всего этого можно сделать следующий вывод: менеджеры и руководители - это совершенно разные понятия. Основное различие между этими терминами было очень четко сформулировано Уорреном Беннисом, который сказал следующее: "менеджеры делают правильные вещи, и они делают правильные вещи." Смысл этого заявления сводится к тому, что менеджер знает, как делать правильные вещи, и лидер знает, какая задача является правильной и что он или она должен делать. Поэтому разделение понятий "руководитель" и "лидер" возможно и полностью оправдано, поскольку формальный и неформальный руководитель в организации может быть не одним и тем же человеком. Поэтому максимальная эффективность работы компании может быть достигнута только в том случае, если "руководитель" и "лидер" - один и тот же человек.

Однако идеальное сочетание двух из этих качественных состояний в одном человеке на практике встречается достаточно редко, так как "лидер" и "менеджер" также различаются по психологическим показателям носителя качественной личности. Поэтому для выявления возможных "лидеров" и "менеджеров" в команде и их последующего развития руководству компаний следует обращать внимание не только на положение сотрудников в управленческой иерархии, но и на их личные качества, ведь, как видно из опыта Pixar Animation Studios, именно сочетание умелого руководства и грамотного менеджмента является залогом успеха любой организации.

Поэтому необходимо еще раз сказать, что разница между концепцией лидера и менеджера достаточно велика. Как правило, менеджер всегда является лидером. Лидер, однако, не обязательно должен быть менеджером. Лидерство встречается как в формальных, так и в неформальных отношениях, чего нельзя сказать об управлении.

Список литературы

1. Балашов, В. Г. Рост и прорыв в лидеры. Практикум по преодолению кризиса / В.Г. Балашов, В.А. Ириков, С.И. Иванова. Москва: Высшая школа, 2018. 336 с.

2. Бауэр, Марвин Курс на лидерство. Альтернатива иерархической системе управления компанией / Марвин Бауэр. М.: Альпина Паблишер, 2018. 198 с.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента. М.: Проспект, 2019. 320 с.
4. Коттер, Дж. Лидерство Мацуситы. Уроки выдающегося предпринимателя XX века / Дж. Коттер. М.: Альпина Паблишер, 2019. 262 с.
5. Купер, Саймон Школа лидерства. Эффективный менеджер (комплект из 2 книг) / Саймон Купер, А.Д. Мартынов. М.: ИГ "Весь", 2018. 432 с.
6. Угрюмова Н.В., Блинов А.О. Теория организации и организационное поведение. СПб.: Питер, 2018. 288 с.

Трофимов Н.А.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Мясникова Е.Б.

Тулский филиал Финуниверситета

**ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ПО
НАПРАВЛЕНИЮ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ»**

В современных условиях фундаментальная подготовка кадра высшей квалификации играет всё более важную роль, так как она позволяет ему стать аналитиком высокого уровня и занимать позиции с уровнем оплаты, соответствующим приобретенной высокой квалификации. Для кадрового обеспечения бизнеса, правительственных и научных организаций возникает необходимость в подготовке специалистов, владеющих современным экономическим, математическим и информационным инструментарием и способных эффективно использовать его в своей практической деятельности. Поэтому вследствие быстро меняющейся жизненной ситуации необходимы новые технологии оценки подготовки кадров для сферы государственного и муниципального управления.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что основной проблемой российского менеджмента является проблема качества управленческих кадров. Это связано с тем, что в России мало людей, имеющих реальный опыт управленческой работы в условиях рыночной экономики. В то же время общепризнано, что управление — это наука и искусство, и что овладение знаниями в этой области невозможно без получения соответствующих практических навыков.

Естественно, что основная часть менеджеров имеет незначительный жизненный и еще меньший управленческий опыт.

Третья проблема – избыточная численность государственных управленцев, непрерывно возрастающего числом при постоянном «сокращении» аппарата. Это связано с тем, что самый эффективный и доходный бизнес в России – управление государственными ресурсами.

Также существует проблема подготовки и переподготовки кадров, которая заключается в изъянах института государственной службы по ряду нескольких причин:

1. Бюрократия – обособленное замкнутое сообщество с определенной корпоративной культурой, нормами поведения и требованиями к членам сообщества. Без наличия личных связей можно попасть только на самый нижний уровень системы гос. управления, независимо от уровня знаний.

2. Рутинность работы и наказуемость инициативы.

3. Компетентность кадров, профессиональная подготовка.

4. Для мун.служащих и гос.служащих субъектов РФ, как правило, не закладываются денежные средства на переподготовку и повышение квалификации.

5. Отсутствие «шкалы» оплаты равнозначных должностей федер., регионального и муниципального уровня, что приводит к «утечке мозгов» на региональный уровень, что повышает «эффективное сопротивление» решениям федеральных и муниципальных органов.

Главная причина “пробуксовки” реформ в России является неготовность к ним государственных, региональных и муниципальных служащих. Более 30 % госслужащих в аппаратах гос. власти имели возраст 50 и более лет. При этом высшие и главные государственные должности замещают чуть более 1 процента лиц в возрасте до 30 лет. По оценкам экспертов, в течение ближайших 10 лет произойдет высвобождение более половины гос. служащих, замещающих ключевые должности, при невозможности замещения этих должностей следующим поколением государственных служащих, имеющих достаточный опыт работы на государственной службе и необходимую квалификацию. Доля госслужащих, имеющих высшее профессиональное образование - 73 %. При этом только 40 % по специальностям эк. и управленческого профиля, 22 % - юридическое образование, 18 % - высшее техническое образование. Сохраняется тенденция к увеличению числа государственных служащих, чьё профессиональное образование не соответствует

квалификационным требованиям по замещаемой должности. К сожалению, подготовка кадров муниципальных служащих является сегодня одним из наиболее слабых звеньев системы местного самоуправления. Ежегодно формируется государственный заказ на подготовку государственных служащих в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации, местных Академиях госслужбы. Выполняются учебные планы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих. В соответствии со сложившейся практикой подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала государственной и муниципальной службы руководители высшего звена повышают квалификацию согласно плану Администрации Президента Российской Федерации.

Для решения данных проблем необходимо :

- провести организационные мероприятия, определяющие финансовые механизмы профессиональной переподготовки и повышения квалификации гражданских служащих;
- уточнить потребность исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления в в переподготовке, получении дополнительных знаний их работниками в соответствии со спецификой деятельности специалистов;
- разработать электронные учебники и обучающие программы;
- внедрить новые формы и методы обучения - экстернат, дистанционные программы, обучение в рамках проекта, ролевые и деловые игры и т.д.;
- организовать подготовку государственных служащих по программе "Интернет-технологии".

Также необходима организация практики студентов, обучающихся по специальностям управленческого, экономического и юридического профиля в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления.

Совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников органов исполнительной власти и бюджетных учреждений позволит создать резерв высококвалифицированных компетентных руководителей, повысить управленческий потенциал, профессионализм и ответственность кадровых работников органов государственной власти. Основной риск связан с необходимостью изыскания дополнительных финансовых ресурсов для организации учебного процесса по повышению

квалификации государственных служащих. К рискам также следует отнести невыполнение в полном объеме положений нормативных правовых актов в части повышения квалификации государственных служащих.

Список литературы

1. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / С. Ю. Наумов [и др.]. – М.: Дашков и К, 2016. – 554 с
2. Мильнер Б. З. На пути к высокому качеству государственного управления. Проблемы теории и практики управления. Международный научно-исследовательский институт проблем управления. Международный журнал. № 4. 2007.
3. Лобанов В.В. Модернизация государственного управления: проблемы и решения // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2010. – № 2.
4. Атаманчук Г. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: моногр. / Г. Атаманчук. – 2-е изд, доп. – М.: Изд-во РАГС, 2008.

Ульянова А.А., Гвоздецкая О.С.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Городничев С.В.

Тулский филиал Финуниверситета

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Конфликт между руководителем и подчиненными очень распространен в компаниях. Управление конфликтами - это сложная и кропотливая работа. Чаще всего они возникают по двум причинам: либо сотрудники саботирует методы управления босса, внедряя новшества, либо босс ведет себя непрофессионально по отношению к подчиненным. Такие конфликты могут иметь негативные последствия для компании.

Иногда конфликт возникает с новым руководителем. Когда, например, начальника берут извне, приход "новичка" воспринимается агрессивно. "Новая метла по-новому метет", что означает, что новый руководителем способен предложить новые методы работы [2, с.198-204].

Как правило, люди всегда отрицательно относятся к изменениям, и только повышение зарплаты воспринимается как положительное. Сотрудники из отдела кадров, как проводники идей от руководителя к команде и от команды к начальству, должны уметь разрешать конфликты и переводить их в более позитивное русло.

Сотрудник отдела кадров выступает в качестве посредника в урегулировании конфликтов между руководителем и подчиненным. В

этом случае важно помнить, что урегулирование конфликта означает равное отношение ко всем участникам. Кадровик не должен становиться на чью-либо сторону, а должен создавать условия для успешного разрешения конфликта.

В идеале, кадровик является мастером компромиссных решений, сильный, эмоционально сбалансированный человек, который может разрядить ситуацию с течением времени. Если конфликт еще не проясняется, несмотря на все усилия, то следует применить приемы для ослабления агрессивной стороны:

1. продемонстрировать власть – то есть, отдавать приказы и распоряжения.

2. благоприятное ожидание - эффективный метод. Заставьте собеседника ждать (переместите документы из одного угла стола в другой, отвлекаясь на телефонный звонок...). Это может ослабить напряжение, снизить агрессию и дать возможность собеседнику успокоиться.

3. ограничьте соперника во времени. В ситуации истечения срока действия и повышенной напряженности, собеседник предпринимает неверные шаги, слишком много откровений, что дает Вам возможность получить дополнительную информацию, которая может быть использована в Вашу пользу.

В то же время руководство организации должно быть привержено предотвращению конфликтных ситуаций. Одним из эффективных инструментов является тимбилдинг [1, с.81-86].

Тимбилдинг - это корпоративный отдых, основанный на командных играх и приключениях, психологические (игровые) тренинги, которые учат команду работать вместе для достижения общей цели.

Неформальные мероприятия укрепляют корпоративный дух и помогают снизить напряженность в коллективе. При введении новых правил, норм, традиций и т.д. я настоятельно рекомендую использовать модель 5В.

Использование этой модели помогает значительно снизить сопротивление изменениям внутри коллектива, а также создать позитивное отношение к представителям работодателей, осуществляющим изменения, а также к руководству организацией в целом.

Модель 5В включает в себя пять этапов [3, с.100-101]:

- возникновение идеи – рассказ сотрудникам о том, как возникла идея необходимости изменений;

- временная шкала – показ временной шкалы (шагов развития идеи об изменениях);
- выгода – рассказ о выгоде, которые получают сотрудники в результате перемен;
- вовлечение – реализация программ вовлечения сотрудников в процесс подготовки и реализации изменений;
- время на адаптацию – предоставление сотрудникам времени на адаптацию.

Возникновение идеи

Каждое изменение имеет свой источник - некоторые причины: влияние внешних факторов, проблемы, амбиции менеджмента и т.д. Они приносят лидерство в идею, что что-то должно быть изменено. Такое мышление демонстрирует необходимость перемен, и именно на его основе они принимают решение о внедрении изменений. Таким образом, как бы ни была адекватна, реализована и точно сформулирована данная мысль, ее так легко достичь.

Таким образом, у руководства в этой ситуации есть одно преимущество: оно знает причины и смысл изменений, понимает их логику, в то время как сотрудники находятся в неведении и боятся неизвестного. В этой связи необходимо успокоить сотрудников, обновить их, подготовить. Для этого расскажите им, что именно заставило руководство задуматься о переменах и как оно намерено это сделать.

Временная шкала

Сотрудники, как правило, гораздо более комфортно относятся к вдумчивым и подготовленным изменениям, чем к спонтанным. Поэтому рекомендуется, чтобы сотрудники руководствовались на всех этапах обдумывания и подготовки к переменам, через которые прошло руководство.

Для этого расскажите им, сколько времени потребовалось на подготовку этапа, какие варианты решения и почему выбранные решения лучше. До тех пор, пока сотрудники будут слушать эту информацию, "идти" по графику, у них также будет время адаптироваться к идее того, что называется, переваривать ее.

Выгода

Важно, чтобы сотрудники точно понимали, в чем заключаются преимущества изменений. Одна из важнейших потребностей многих сотрудников, потребность в стабильности (по мнению Маслоу, безопасность и охрана), часто нарушается при внесении изменений. Поэтому важно показать, что остается стабильным при внесении изменений, с этой целью сконцентрироваться на тех моментах,

которые важны для сотрудников, которые останутся неизменными, например, стабильная зарплата, отсутствие сокращений и т.д.

Также необходимо показать работникам дополнительные льготы, которые они получают после реализации планов работодателя.

Вовлечение сотрудников

Рассмотреть различные варианты привлечения сотрудников к процессу внесения изменений. Стремиться к созданию эмоционального и интеллектуального состояния в коллективе, которое позволяет им легко принимать предлагаемые изменения. Для этого, если стиль управления в организации демократичен и уровень спроса позволяет учесть мнение сотрудников, провести общий опрос, узнать отношение сотрудников и их пожелания к переменам.

Можно также подготовить сотрудников, узнать их мнение, обучить их и вовлечь в процесс с помощью одного или нескольких учебных курсов. Или вы можете дать сотрудникам возможность назначить некоторых из более опытных сотрудников, которым они доверяют, эти сотрудники присоединятся к проектной команде и примут участие в процессе завершения проекта по внесению изменений.

Если управленческая должность достаточно жесткая и идет вразрез с ожиданиями большинства сотрудников, рекомендуется заручиться поддержкой некоторых авторитетных экспертов-руководителей, менеджеров и с их помощью начать непосредственно вносить изменения. Поэтому необходимо понимать, что сопротивление в обществе будет достаточно сильным и что для осуществления запланированных реформ потребуется больше усилий и времени.

В идеале сотрудники должны быть вовлечены в процесс изменений еще до объявления изменений, т.е. команда изначально была вовлечена во все рабочие процессы, лояльна к работодателю, открыта и активна. Это состояние выливается благодаря тщательной многоступенчатой работе.

Время на адаптацию

Сотрудникам требуется время, чтобы принять любые изменения. Точный период адаптации практически невозможно определить в зависимости от специфики изменений, эффективности мер по их реализации, поведения менеджмента, сотрудников и других факторов. Поэтому, для того, чтобы снизить ненужную напряженность в команде, постарайтесь каждую секунду сообщать сотрудникам, что от них не требуется принимать новые правила, что изменения будут вноситься шаг за шагом. Отметьте каждый шаг и

период времени для их реализации. Покажите картину будущего, расскажите о преимуществах, которые они получат от инноваций.

Используя различные методы управления конфликтами, отдел кадров грамотно внедряет изменения, необходимые для бизнеса и производства. Они продуктивно управляют персоналом и помогают руководителю свести к минимуму риски от возможных конфликтов и сопротивления.

Список литературы

1. Краснова К.В. Управление конфликтам в организации как метод антикризисного управления / В сборнике: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ Сборник статей Межвузовской научно-практической конференции . 2020. С. 81-86.

2. Меньшикова М.А. Из опыта управления конфликтами в организации / Актуальные вопросы экономики и управления: наука и практика, Кriuлинские чтения. 2020. С.198-204.

3. Налетова Е.К. Значимость методов управления конфликтами в современных условиях / В сборнике: Мировая экономика XXI века: эпоха биотехнологий и цифровых технологий Сборник научных статей по итогам работы круглого стола с международным участием. Москва, 2020. С. 100-101.

Устинова Т.С.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Ефремова Н.Е.

Тulьский филиал Финуниверситета

ПРОВЕДЕНИЕ АНАЛИЗА АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Для любой организации важна успешная работа на рынке. Одним из способов достижения этой цели является ассортиментная политика. При определении ассортимента предприятие может обеспечить экономическую эффективность деятельности организации в целом, формировать ассортимент продукции в зависимости от потребностей рынка, финансового состояния предприятия и его стратегических целей.

Актуальность темы обусловлена тем, что при нерациональной структуре ассортимента происходит снижение как потенциального, так и реального уровня прибыли предприятия, потеря конкурентных позиций на перспективных потребительских и товарных рынках. Лидерство в конкурентной борьбе за клиента получает тот, кто наиболее компетентен в ассортиментной политике, владеет методами её реализации и может максимально эффективно ею управлять [1].

Проведем анализ ассортиментной политики ООО «Стелла» с помощью ABC- и XYZ-анализа.

Чтобы составить классификацию ресурсов организации по степени их важности организации часто используют ABC-анализ. Этот анализ является одним из способов рационализации и применяется практически в сфере деятельности любого предприятия. Принцип Парето лежит в основе этого анализа — 20 % всех товаров дают 80 % оборота.

Необходимые значения для ABC-анализа отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Исходные данные для ABC-анализа

№ п/п	Группы товаров	Выручка за год (тыс.руб.)
1	Лекарства	24682
2	БАДы	6220
3	Средства гигиены	9977
4	Мама и малыш	6152
5	Медицинские приборы и изделия	2000
6	Спорт и фитнес	3488
7	Косметика	4343
8	Линзы	1095
	Итого	57957

После происходит ранжирование данных по убыванию значения выручки. Вверху располагается самая большая годовая выручка, то есть на вершине располагается вид товара под названием «Лекарства». Закрывает список соответственно товар с минимальной годовой выручкой – «Линзы».

И далее производим необходимые расчеты. Результаты заносим в таблицу 2, на основе которой можно будет сделать выводы, к какой категории принадлежит определенный вид товаров ООО «Стелла».

Таблица 2 – Расчет ABC – анализа ООО «Стелла»

№ п/п	Группы товаров	Выручка за год (тыс.руб.)	Доля в выручке, %	Доля в выручке нарастающим итогом, %	Группа	
1	2	3	4	5	6	
	Итого	57957	100			
1	Лекарства	24682	42,59	42,59	50	A
3	Средства гигиены	9977	17,21	59,80		A

2	БАДы	6220	10,73	70,53	30	В
4	Мама и малыш	6152	10,61	81,15		В
7	Косметика	4343	7,49	88,64	20	С
5	Спорт и фитнес	3488	6,02	94,66		С
6	Медицинские приборы и изделия	2000	3,45	98,11		С
8	Линзы	1095	1,89	100		С

Группа А – услуги, сумма долей с накопительным итогом которых составляет 50% от общей суммы параметров. Эти объекты требуют тщательного планирования, постоянного (возможно, даже ежедневного) и скрупулезного учета и контроля. Группа В – следующие за группой А товары сумма долей с накопительным итогом которых составляет от 50% до 80% от общей суммы параметров. Эти услуги в меньшей степени важны для организации и требуют особого контроля, налаженного учета (возможно, ежемесячно). Группа С – остальные товары, сумма долей с накопительным итогом которых составляет от 80% до 100% от общей суммы параметров. Эти услуги характеризуются упрощенными методами планирования, учета и контроля [2].

У проведенного анализа есть один существенный недостаток. ABC-анализ не позволяет оценить сезонные колебания спроса на товары. Поэтому организации проводят совместно с рассмотренным анализом еще и XYZ-анализ.

Этот анализ проводится для создания более полной картины торгового процесса организации и разработки аргументированной ассортиментной политики. Однако применительно к исследуемому предприятию ООО «Стелла», данный анализ актуален для выявления услуг более популярных и не пользующихся вообще популярностью у клиентов, для дальнейшей разработки методов их продвижения.

XYZ анализ услуг по объему продаж показывает, какие услуги обеспечивают максимальный оборот фирмы, а какие следовало бы исключить. XYZ-анализ по данным о продажах услуг ООО «Стелла» за 2018 год (с разбивкой на кварталы) представлен в таблице 3.

Таблица 3 – XYZ- анализ ООО «Стелла»

Группа товаров	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал	Выручка за год (тыс. руб.)	Средн. знач.	Знач. подкорен. выраж.	Кв, %	Г
Итого	17145	13737	11918	15157	57957	14489,2			
Лекарства	8420	5950	3912	6400	24682	6170,5	1849,54	29,97	
Средства гигиены	2558	2303	2800	2316	9977	2494,25	235,16	9,43	
БАДы	1995	1323	1096	1806	6220	1555	416,78	26,80	
Мама и малыш	1406	1720	1322	1704	6152	1538	203,93	13,26	
Косметика	1159	1105	823	1256	4343	1085,75	185,97	17,13	
Спорт и фитнес	860	766	972	890	3488	872	85,06	9,75	
Медицинские приборы и изделия	587	423	462	528	2000	500	72,4	14,48	
Линзы	260	247	331	257	1095	273,75	38,57	14,09	

Группа X – объекты, коэффициент вариации значение по которым не превышает 10%. Товары, спрос на которые стабилен.

Группа Y – объекты, коэффициент вариации по которым составляет 10% - 25%. Товары, спрос на которые слегка колеблется.

Группа Z – объекты, коэффициент вариации по которым превышает 25%. Товары, спрос на который спрогнозировать практически невозможно [3].

В результате двойного анализа (ABC + XYZ) можно создать матрицу, в которой каждый товар будет включен в одну из 9 групп (табл. 4).

Таблица 4 – Совмещение результатов матрицы ABC- и XYZ-анализа ООО «Стелла»

Категория	X	Y	Z
A	Средства гигиены	-	Лекарства
B	-	БАДы; Мама и малыш;	-
C	Спорт и фитнес	Косметика; Медицинские приборы и изделия; Линзы;	-

Результаты по двум видам итогов показывают, что стабильностью продаж отличается такая группа товаров, как «Средства гигиены». Группа товаров «Лекарства», составляющая более 40% объема продаж, относится к товарам, спрос на которые

сильно колеблется. Полученный результат объясняется такой спецификой данной группы, как сезонность.

Проведенные ABC- и XYZ-анализы показали, что группа товаров «Лекарства», составляющая более 40% объема продаж, относится к товарам, спрос на которые сильно колеблется.

Для наглядности необходимо построить график сезонных колебаний валовой выручки ООО «Стелла» на основе данных за 2016-2018 годы (рис. 1).

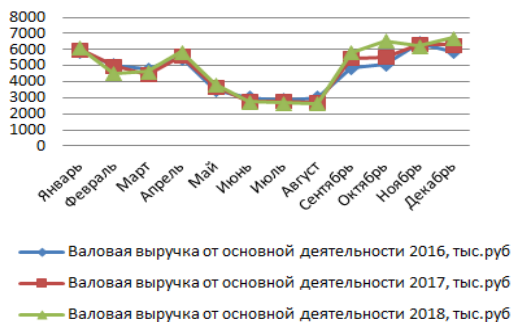


Рис. 1. График сезонных колебаний выручки за 2016-18 гг.

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что пики продаж ООО «Стелла» приходятся на январь, октябрь и декабрь, что объясняется увеличением продаж противовирусных и других препаратов в сезон заболеваний.

Таким образом, ассортиментная политика является ключевой составляющей для обеспечения эффективной деятельности организации фармацевтической отрасли. Благодаря анализу ассортимента и учету влияния сезонных колебаний организация может скорректировать объемы закупок различных групп и видов товаров.

Список литературы

1. Тюрин Д.В. Маркетинговые исследования: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 342 с.
2. Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика. – М.: Финпресс, 2015. – 464 с.
3. Жильцова О.Н. Маркетинговые исследования: учебник для СПО. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 315 с.

Ушаков А. И.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Шелобаева И.С.

Тулский филиал Финуниверситета

ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФЕРТНОГО ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ

Трансфертное ценообразование - это цена, используемая крупными компаниями, корпорациями, в том числе транснациональными, в сделках, совершаемых между своими филиалами, подразделениями или дочерними обществами. Трансфертная цена может быть ниже цены, применяемой по сходным сделкам, в несколько раз. Трансфертное ценообразование позволяет минимизировать налогообложение путем применения в расчетах между зависимыми структурами трансфертных цен, а также перераспределения финансовых потоков между хозяйствующими субъектами, входящими в их структуру, и вовлечения посредников в процесс реализации продукции [1].

Еще один важный факт связан с тем, что система трансфертного ценообразования используется на предприятиях с высокой степенью организации внутренней информационной структуры. Российские предприятия уделяют недостаточное внимание данной сфере деятельности компании, хотя от эффективности согласования системы трансфертного ценообразования будет зависеть эффективность функционирования всей организации.

Существует несколько концепций (методов) трансфертного ценообразования [2].

При установлении трансфертной цены на базе предельных затрат предельные издержки рассматриваются в краткосрочном плане как переменные затраты и включают в себя прямые и накладные переменные затраты. Трансфертная цена устанавливается равной переменным затратам на производство продукции, т.к. считается, что именно дополнительные затраты на доработку промежуточного продукта и составляют цену переработки для принимающего подразделения.

Установление трансфертной цены на базе предельных затрат не отвечает принципу определения эффективности работы подразделения, т.к. не содержит прибыль и не стимулирует инвестиции, а также не содержит информацию для оценки деятельности подразделений.

Метод трансфертного ценообразования, ориентирующийся на предельные издержки, применяется, если невозможно установить трансфертные цены на базе рыночных цен. Трудности применения рассматриваемого метода состоят в отсутствии надежных оценок спроса на конкретных рынках.

При установлении трансфертной цены на базе полных издержек трансфертная цена рассчитывается как полная себестоимость продукции, включающая переменные и постоянные затраты. Этот тип

ценообразования дает более точные данные для определения приростных данных о затратах на дополнительную переработку товара в подразделении, т.к. учитывает не только переменные затраты, но и постоянные, в частности износ оборудования.

Этот метод имеет свои недостатки, которые состоят в трудности определения полных затрат из-за сложности в распределении постоянных затрат, не рассматривается прибыль, как мера эффективности работы.

При установлении трансфертной цены на основе рыночных цен трансфертная цена устанавливается на основе цен, по которым подразделение продает продукцию внешним заказчикам или цены, которую предлагает конкурент. Это предполагает возможность реализации промежуточного продукта и наличие конкурентного рынка.

Трансфертные цены на основе рыночных цен устанавливаются, когда для промежуточного продукта имеется высоко конкурентный рынок, т. е. продукт является однородным и ни один из покупателей или продавцов не может сильно влиять на рыночные цены. В этом случае трансфертная цена — это фактическая цена, по которой поставляющее подразделение продает или может продать промежуточную продукцию внешним заказчикам, или цена, которую предлагает конкурент.

При подходе цена «затраты – плюс» – трансфертная цена устанавливается из расчета полной себестоимости плюс надбавка. Надбавка рассчитывается предприятием исходя из конечной рентабельности продаж готовой продукции, устанавливается в виде процента к полным издержкам на переработку продукции.

Такой подход позволяет оценить эффективность работы подразделений и отвечает принципу материальной заинтересованности. Данный метод используется при большом ассортименте производимой продукции с целью определения наиболее выгодной позиции.

Договорная цена – трансфертная цена устанавливается в ходе переговоров между менеджерами передающих и принимающих продукцию подразделений. В качестве базы в таких переговорах используют рыночную цену, предельные и полные затраты.

Особенность метода состоит в том, что трансфертная цена рассматривается как договорная и устанавливается в результате соглашения (договора, контракта) подразделения-поставщика и принимающего подразделения.

В настоящее время в области трансфертного ценообразования существуют такие проблемы, как: степень обеспеченности информацией как ключевой фактор выбора метода, значительные трудовые и финансовые затраты, отсутствие ясности в понимании методологии подтверждения рыночности цен в сделках.

Список литературы

1. Малышенкова О.А. Особенности трансфертного ценообразования // Проблемы современной науки и образования. 2015. №3 с. 56-59

2. Никифорова Н. А. Управленческий анализ: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Никифорова, В. Н. Тафинцева. М.: Издательство Юрайт, 2019. 413 с.

Цепляева Е.Н., Гаврилова В.А.

Научн. рук.: канд. экон. наук, ст. преп. Медведева Т.В.

Тульский филиал Финуниверситета

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА БАНКОВСКУЮ СФЕРУ

Цифровая экономика - это национальная программа, направленная на создание экосистемы, в которой данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства. Она утверждена протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. [3].

Наиболее наглядно процессы цифровизации отражаются в финансовом, в частности, в банковском секторе как главенствующем сегменте экономики любой страны. К примеру, в РФ в Центральном банке России создан «Департамент финансовых технологий, проектов и организации процессов» (февраль, 2016г.) который отвечает за мониторинг, анализирует и оценивает применение перспективных технологий и инноваций на финансовом рынке. Учреждена ассоциация «ФинТех» (конец 2016 г.), где формируется экспертная оценка инновационных технологий с учетом международного опыта. В неё вошли самые крупные представители финансового бизнеса РФ – Банк России, Сбербанк, ВТБ, АльфаБанк и др. [2].

Бурное развитие банковской отрасли в условиях цифровой экономики внесло ощутимые изменения в «Банк Будущего». Так, в России стартовал проект «Finnet», его задача - развитие технологий распределенного хранения и обработка данных, которые позволяют создавать финансовые продукты, сокращающие число посредников между источниками денег и конечными потребителями.

Вход России в эпоху цифровой экономики ознаменован открытием в 2006 году одного из первых цифровых банков – Тинькофф Банк. На данный момент он является самым масштабным виртуальным банком в России, по состоянию на конец первого квартала 2018 г. получил чистую прибыль 3,4 млн. руб., а рентабельность - 43%. В интервью финансовому аналитику «McKinseyGlobalInc» А.Г. Аптекману основатель банка О. Ю.Тиньков утверждает: «Цифровая экономика не видит будущего для мелких и средних банков, потому что они не смогут достаточно инвестировать в новые информационные технологии и международные интеграционные сервисы - в ситуации недостаточности места: выход либо глобальное объединение, либо прекращение деятельности» [4].

Таким образом, основным полем внедрения методов цифровой экономики в банковском секторе является применение технологий больших данных на основе интеграции роботизации и машинного самообучения.

Современные потребители ожидают, чтобы финансовые услуги были понятными, удобными в использовании, доступными в любое время и в любом месте (онлайн-сервис) и предоставлялись по разумным ценам. Особую группу потребителей представляют «Millennials» — молодые люди поколения Y (18–30 лет), родившиеся и выросшие в эпоху интернета, онлайн-услуги для них - данность. Уже через 5 лет численность поколения Y возрастет до 50% трудоспособного населения, которое станет основным потребителем цифровых финансовых услуг. Поэтому «Банк Будущего» будет неразрывно связан с ними и их предпочтениями — улучшенный пользовательский опыт, персонализированные банковские предложения, высокая избирательность продуктов и услуг, способные поддерживать их стиль жизни и др.

Разработка и использование платформ с поддержкой инновационных цифровых технологий стали основным направлением развития цифровой экономики. Цифровая платформа – группа технологий, которые используются в качестве основы, обеспечивающей создание конкретизированной и специализированной системы цифрового взаимодействия. Они составляют новую конкуренцию для банков и традиционных участников финансового рынка и вместе с тем создают возможности для партнерства с ними.

Действуя в интересах потребителей, стимулируя конкуренцию в банковской отрасли и поставив цель повысить доступность финансовых услуг, центральные банки мира, в том числе и Банк России, обеспечили поддержку финтех-компаниям и небанковским

институтам для работы с частными клиентами и предприятиями малого и среднего бизнеса, открыв им доступ на рынок банковских услуг.

Тогда и появилось понятие «OpenBanking», которое означает создание системы, использующей интерфейсы программных приложений для предоставления пользователям сети данных финансовых институтов. Так, в 2016 году в Великобритании были приняты стандарты «OpenBanking», которые регулируют процесс создания, обмена и доступности данных при раскрытии информации по банковским счетам розничных клиентов и клиентов малого и среднего бизнеса. В Европе подобная инициатива была сформулирована в виде Второй Директивы о платежных услугах (2018 г.). На российском рынке вопросами развития открытых интерфейсов прикладного программирования занимается Ассоциация развития финансовых технологий, учрежденная в 2016 году Банком России совместно с участниками финансового рынка [1].

Растущее число новых участников рынка финансовых услуг и их взаимодействие способствовало формированию локальных экосистем, которые продолжили трансформировать банковскую деятельность в цифровом направлении. Наблюдается развитие различных форм представления «Банка Будущего», которые будут отличаться в зависимости от региона мира и юрисдикции.

Можно утверждать, что экосистема цифровой экономики имеет в своей основе несколько основных моментов, а именно:

- глобализация мирового экономического пространства, размытие границ между экономиками развитых стран;
- высокий процент использования новых информационных технологий, как основа существования сети цифровых экосистем в экономике;
- значительная доля мировых инвестиций в научно-исследовательские проекты и технологические стартапы, посвященные искусственному интеллекту, роботизации, технологии больших данных;
- физическое уменьшение информационных технологий, тотальный переход в сферу мобильных сервисов и приложений;
- дискретное хранение колоссальных массивов данных дискретно в различных физических точках, повсеместное использование облачных вычислений, в перспективе – туманных вычислений;

- более 50% всех процессов жизнедеятельности человека в финансовой, бизнес, социальной и бытовой сфере происходят посредством виртуального пространства .

При становлении цифровая экономика затрагивала только финансовые процессы, но сегодня она проникает почти во все сферы управления, начиная от оцифровки документов и до электронного правительства, это позволяет говорить о многократном увеличении рынка представляемых цифровых сервисов, что неминуемо влечет за собой интеграцию ранее разрозненных технологий и как итог совершенно новые подходы к управлению производственными и бизнес-процессами.

Digital-трансформация - это изменение мышления бизнеса в новых условиях цифровой экономики. Лучшие компании, так называемая «цифроэлита» (Digitati), сочетают активность в сфере цифровых технологий и сильное руководство, совершая переход от просто использования ИТ к масштабному изменению бизнеса.

В современном банковском бизнесе руководители банков сосредоточены на трех ключевых направлениях деятельности:

- Клиентский опыт
- Операционные процессы
- Бизнес-модели.

Рассмотрим основные этапы цифровой трансформации в банковском секторе: [5]

1. Появление Digital-каналов: сети банкоматов, интернет-банк, мобильный бак. Начинаются цифровые изменения в бизнесе. В центре экосистемы находится пользователь, который хочет взаимодействовать с банком по любым доступным каналам.

2. Появление Digital-продуктов: бесконтактные платежи, виртуальные карты, искусственный интеллект, машинное обучение. С помощью передового современного софта создаются продукты, призванные круглосуточно удовлетворять финансовые запросы клиентов.

3. Создание полного цикла цифрового обслуживания. Банки не только добавляют digital-сервисы к своим традиционным продуктам, создаются новые цифровые бизнесы, но и полностью меняют бизнес-модели, расширяют границы своего бизнеса.

4. Создание Digital Brain(Цифрового мозга), который непрерывно в автоматическом режиме изучает данные во всех бизнес-сегментах, отделах, продуктовых линиях и услугах, что дает организации более высокое познание свои возможностей.

5. Создание «Цифровой ДНК» - новой системы координат для принятия стратегических решений в течение всего жизненного цикла банка.

Цифровая бизнес-модель «Банка Будущего» должна будет представлять собой экосистему открытого банковского обслуживания, при которой банк сам определяет свою роль в партнерских взаимоотношениях в качестве:

- 1) провайдера банковских услуг через платформы третьих лиц;
- 2) банковской платформы, предоставляющей своим клиентам финансовые и нефинансовые услуги от третьих лиц;
- 3) провайдера банковских и других услуг, развивая и обслуживая основу и инфраструктуру финансовых продуктов (например, платежная система, банковские счета);
- 4) экспоненциальной платформы, развивая и обладая цифровой платформой, где все виды услуг предлагаются клиентам банка в согласованном пакете.

Таким образом, в условиях цифровой экономики цифровая бизнес-модель становится формой представления «Банка Будущего», которая возможно будет представлять собой экосистему открытого банковского обслуживания, где банк, базирующийся на цифровой технологической платформе, создавший собственную экосистему или участвующий в сторонних экосистемах, будет предлагать финансовые и нефинансовые онлайн-услуги.

Список литературы

1. Банк России. Развитие открытых интерфейсов (OpenAPI) на финансовом рынке. Доклад для общественных консультаций. 2017. М.: Центральный банк Российской Федерации, 2017.

2. Масленников В.В., Федотова М.А., Сорокин А.Н. Новые технологии меняют наш мир // Вестник финансового университета. 2017. № 3.

3. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/>(дата обращения: 15.11.2019 г.)

4. Цифровая Россия. Новая реальность. Исследование компании McKinseyGlobalInc. Июль 2017. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf> (дата обращения: 19.11.2019 г.).

5. Коровкина Е.В. Создание цифровой экосистемы коммерческого банка: основные пути и прогнозируемые результаты // Научные записки молодых исследователей. 2017. № 3.

Шевелева И.В.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Ефремова Н.Е.

Тулский филиал Финуниверситета

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПИЩЕВОЙ ПРОДУКЦИИ

Вопрос качества, в особенности пищевой продукции, становится все более актуальным для предприятий пищевой промышленности России. В настоящее время рыночная экономика диктует новые стандарты и требования производителям относительно качества выпускаемой продукции. Многие отечественные производители стремятся выпускать продукцию, соответствующую международным стандартам качества. Уровень качества продукции является одним из основных показателей деятельности фирмы, от которого зависит ее положение на рынке. Большинство потребителей все чаще обращают внимание на качество и отдают свой выбор в пользу безопасных товаров.

Менеджмент качества пищевой продукции регламентируется национальным стандартом РФ ГОСТ Р ИСО 22000-2007. В указанном документе говорится, что организация должна обнаружить, отследить и минимизировать все возможные риски таким образом, чтобы производимая продукция не нанесла вреда потребителю при реализации [1]. К качеству товаров относится не только выполнение их функциональных характеристик, но также извлеченная выгода и ценность для потребителя.

По данным исследования, проведенного международным холдингом по аудиту и сертификации в 2015 году, из более чем 1,5 миллионов выданных сертификатов порядка 33 тысяч приходится на ИСО 22000, что значительно выше данных за предыдущие периоды. Это говорит об увеличении заинтересованности производителей задокументировать и подтвердить высокую степень соответствия их товаров международным стандартам [6].

Системный подход к управлению качеством подразумевает создание таких условий, при которых обеспечивался бы высокий уровень качества объекта производства при минимуме затрат.

В систему менеджмента качества пищевой продукции входят различные виды подсистем, такие как общая (прогнозирование качества продукции; анализ и учет; ответственность за качество; контроль качества) и специальная (испытания; стандартизация; профилактика брака; сертификация). Преимущества системы менеджмента качества пищевых продуктов представлены на рис. 1.

К основным внешним производственным эффектам можно отнести доверие потребителей, которое формирует положительную репутацию организации, как производителя высококачественной и безопасной продукции.

Внутри организации внедрение системы менеджмента качества пищевой продукции обеспечивает эффективный контроль безопасности на каждом этапе производственного цикла, снижает процент брака, способствует сокращению издержек на ликвидацию этого брака и т.д.

Несмотря на высокую заинтересованность производителей в обеспечении соответствия пищевой продукции требованиям качества, во многих компаниях по-прежнему присутствуют нарушения технологий производства пищевых продуктов. К примеру, исследование качества молочной продукции, проведённое Росконтролем, выявило, что большая часть образцов не соответствует стандартам качества и не является безопасной для потребителя (см. рис. 2) [4].

Анализ результатов исследований показал, что из 257 образцов молочной продукции известных марок:

30% – прошли проверку и рекомендованы к покупке (76 образцов);

10% – товары с замечаниями (26 образцов);

60% – не прошли проверку и занесены в черный список (155 образцов).



Рис. 1. Преимущества системы менеджмента качества пищевых продуктов

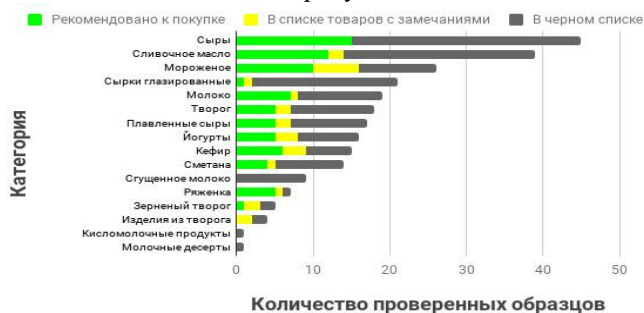


Рис. 2. Результаты исследования молочной продукции по данным Росконтроля [4]

Основные нарушения, выявленные в результате проверки:

- фальсификация заменителями молочного жира, используемыми производителями для удешевления себестоимости;
- нарушение требований технического регламента, в частности неверные расчеты пищевой ценности продукта;
- нарушения по содержанию в продукте консервантов, антибиотиков, превышающих допустимую норму;
- нарушение технического регламента по содержанию молочнокислых микроорганизмов;
- нарушение требований по микробиологическим показателям (содержание нормального количества дрожжей, сальмонеллы и т.д.).

Продукция отечественного молочного производства в последнее время становится более разнообразной и конкурентоспособной. Сегодня на полках в магазинах потребители видят широкий ассортимент молочной продукции, производимой российскими компаниями.

Безопасность и качество готовых молочных продуктов могут быть обеспечены при четком следовании следующим правилам:

- соблюдение санитарных норм на предприятии. Молочную продукцию высокого качества невозможно получить без тщательной организации гигиенических мероприятий. Это касается соблюдения персоналом правил личной гигиены, наличия на производстве дезинфицирующих и моющих средств, организации лабораторных исследований, условия труда и т.д.;
- высокий уровень технологических процессов. Идеальное бесперебойное функционирование оборудования, соблюдение технологических регламентов, регулярная дезинфекция и промывка

оборудования и инвентаря, соблюдение персоналом регламента должностных инструкций – все вышеперечисленные параметры являются залогом выпуска высококачественной продукции;

- контроль качества. Предприятия индивидуально определяют свою производственную деятельность, следовательно, каждое из них должно располагать пакетом документов, регламентирующих особенности производственной деятельности и подтверждающих уровень качества изготавливаемой продукции. Контроль качества производится в соответствии с программой лабораторного контроля, в которой определены показатели безопасности первоначального сырья, сопутствующих в производстве материалов, а также готовой продукции.

- регулярный мониторинг пути прохождения от основных компонентов до готового продукта. Как правило, входной контроль сырья осуществляется путем проверки контрольных образцов, а полученный результат распространяется на партию в целом. Однако нередки ситуации, когда качество отдельного образца не соответствует качеству всей партии. Контроль качества сырья на входе должен основываться на регулярной и тщательной проверке поставщиков. На данном этапе предприятие может предотвратить поставку некачественного сырья. Производителю также следует проверять партнеров, закупающих молочную продукцию оптовыми партиями: условия транспортировки и режим хранения на складах и в торговых помещениях.

На крупном предприятии АО «Тулский молочный комбинат» (далее ТМК) реализуется множество мероприятий, обеспечивающих выпуск гарантированно безопасной молочной продукции (см. рис. 3).

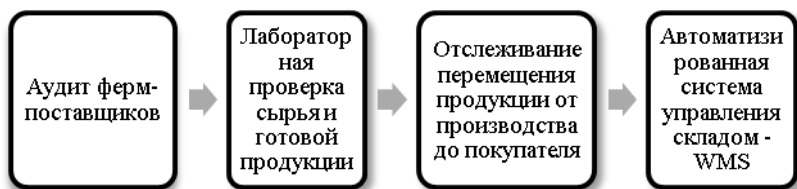


Рис. 3. Мероприятия, проводимые АО «ТМК» по обеспечению качества продукции [5]

Компания имеет сертификаты, подтверждающие соблюдение требований НАССР (системы, обеспечивающей безопасность выпускаемой продукции) и ИСО 9001 – основного стандарта менеджмента качества. ТМК обеспечивают сырьем только

проверенные поставщики из Тульской (31%), Орловской (15%), Калужской (13%), Московской (11%), Владимирской (11%), Курской (10%), Воронежской (7%) и Рязанской (1%) областей. Каждое хозяйство проходит проверку условий содержания и качества кормления коров, что позволяет быть уверенным в качестве получаемого молока. На предприятии функционирует система автоматизированного сбора данных, позволяющая проследить путь перемещения продукции до ее реализации, при помощи которой можно проанализировать данные за любой период. Система управления складом –WMS (Warehouse Management System) обеспечивает комплектацию заказов для отгрузки и помогает контролировать выполнение складских операций: приемку, отгрузку, перемещение, хранение и др.

Таким образом, для любого предприятия, выпускающего пищевую продукцию, первоочередной задачей стоит эффективное управление качеством. Благодаря грамотной системе менеджмента качества компания может планировать, обеспечивать, контролировать качество, своевременно выявляя существующие проблемы и устраняя их. В случае, если постоянное улучшение качества продукции и стремление довести ее до совершенства стоит в приоритете компании, то она, безусловно, добьется высокого результата в своей деятельности, а ее продукция будет конкурентоспособна на рынке.

Список литературы

1. РФ ГОСТ Р ИСО 22000-2007 Системы менеджмента безопасности пищевой продукции. Требования к организациям, участвующим в цепи создания пищевой продукции [Электронный ресурс]. Приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 апреля 2007 г. N 66-ст. <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 16.10.2019).

2. Технический регламент Таможенного союза ТР ТС 033/2013 О безопасности молока и молочной продукции [Электронный ресурс]. Решение Совета Евразийской экономической комиссии от 09.10.2013 N 67. <http://www.rostest.ru>. (дата обращения: 16.10.2019).

3. Дмитриев А.Д., Трифонова А.Ю., Хураськина Н.В. Менеджмент качества пищевой продукции: введение системы ХАССП [Электронный ресурс] // Вестник Российского университета кооперации. 2017. <https://elibrary.ru>. (дата обращения: 16.10.2019).

4. Какие молочные продукты самые безопасные и качественные? [Электронный ресурс]. <https://roscontrol.com>. (дата обращения: 16.10.2019).

5. Сайт компании АО «Тулский молочный комбинат» [Электронный ресурс]. <http://www.tulamilk.ru>. (дата обращения: 16.10.2019).

6. Количество сертификатов на соответствие стандартам на системы менеджмента в мире [Электронный ресурс]. <http://www.dqs-russia.ru>. (дата обращения: 16.10.2019).

Якименко К.С.

Научн. рук.: канд. экон. наук, доц. Мясникова Е.Б.

Тулский филиал Финуниверситета

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД И ПРОБЛЕМЫ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ

На современном этапе развития экономики проблема повышения качества принимаемых управленческих решений является как никогда актуальной для руководящего состава любой компании. Сейчас, когда все хозяйствующие субъекты обладают определенной самостоятельностью, резко возрастает роль управления, как системы принятия решений в повышении эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятий.

Такая ситуация объясняется, прежде всего постоянным увеличением, а также усложнением межотраслевых и внутриотраслевых связей, происходящих в процессе деятельности и функционирования компании. Поэтому процесс выработки оптимальных решений требует всестороннего системного анализа финансово-экономической жизни предприятия. Таким образом, системный подход и системный анализ являются неотъемлемым элементом в обеспечении эффективности принимаемых управленческих решений [2].

Системный подход можно охарактеризовать как некую методологию исследования изучаемых объектов в виде систем. Это комплексный анализ и изучение процесса, объекта или явления с точки зрения системного анализа, а именно посредством распределения на составляющие элементы и, как правило, преобразования их на конкретные задачи и дальнейшее их решение с использованием различных экономико-математических методов. В своей совокупности системный подход и системный анализ – это поиск критериев решения возникшей проблемы для эффективного достижения поставленных целей и задач.

Системный анализ – это комплекс исследований, которые направлены на выявление общих тенденций и критериев, а также на

дальнейшую разработку управленческих решений и соответствующих мероприятий с целью разрешения проблемы. Для руководителя данные, выявленные по результатам системного анализа, имеют определенную ценность – такая информация позволяет понять целесообразность создания либо совершенствования компании, выбрать наиболее эффективные методы для ее успешного функционирования.

Несмотря на то, что некоторые ученые скептически относятся к возможностям системного подхода и даже относят теорию систем к числу несостоявшихся наук, не внесших каких-либо методологических и конструктивных методов в анализ сложных систем более убедительны аргументы С. Бира, Р. Акоффа, Дж. Ван Гига, П. Друкера, Г. Саймона и других представителей системной концепции, занимающихся разработкой проблем прикладной общей теории систем, в частности, в менеджменте. Еще в 1970-е годы Дж. Ван Гиг составил список основных проблем, имеющих важное значение при реализации системного подхода в эпоху формирования новой управленческой парадигмы. В их числе: соотнесение теории и действия на ее основе; этические аспекты проектирования и реализации систем; соотнесение постепенных улучшений и принципиальных нововведений; оптимизация и субоптимизация [5]. Значительно позже (1999 г.) Р. Акофф обращает внимание на то, что эпоха систем диалектически возникает из машинной эпохи и пока находится в стадии формулирования. Ее большая часть пока еще лежит в будущем и рождается в результате нового видения мира, новой задачи и нового метода [1].

Итак, системный подход в управлении основывается на том, что всякая организация представляет собой систему, состоящую из частей, каждая из которых обладает своими собственными целями. Руководитель должен исходить из того, что для достижения общих целей организации необходимо рассматривать ее как единую систему. При этом стремиться выявить и оценить взаимодействие всех ее частей и объединить их на такой основе, которая позволит организации в целом эффективно достичь её целей. Достижение целей всех подсистем организации явление желательное, но почти всегда не реальное.

С точки зрения системного подхода управление рассматривается не как одномерное, а как многоплановое, комплексное и динамичное явление, призванное обеспечить взаимосвязь внутренней среды предприятия с ее внешним окружением.

Основываясь на этом утверждении, можно выделить следующие особенности системного подхода к управлению:

- во-первых, системный подход признает наличие в управлении синергического эффекта.

- во-вторых, организация и, соответственно, управление трактуются как многомерные явления, что требует учета в управленческой деятельности влияния и взаимодействия множества факторов, находящихся как внутри, так и вне организации, оказывающих как прямое, так и косвенное влияние на предприятие.

- в-третьих, при системном подходе изменение одного элемента управленческой деятельности рассматривается как условие неизбежного обновления всех остальных элементов и в конечном счете изменения всей организации.

- в-четвертых, системный подход требует комплексного решения любых проблем управления. Менеджеры должны осознавать как непосредственное, так и опосредованное воздействие принимаемых ими решений. Они должны принимать во внимание воздействие окружающей среды на организацию и, в свою очередь, влияние организации на внешнее окружение [3].

Одно из главных преимуществ системного подхода состоит в том, что он позволяет интегрировать концепции всех школ, которые существовали и существуют в управленческой мысли, а также создать возможность синтезировать концепции и теории новых школ, которые появятся в будущем.

В настоящий момент системный подход вошел в современную теорию организации и управления как наиболее востребованная методология научного анализа и мышления. Способность к системному мышлению стала одним из требований к современному руководителю, менеджеру. Овладение навыками системного подхода позволяет менеджеру более эффективно выполнять свои функции. Эти навыки особенно необходимы для менеджеров высшего звена или, топ-менеджеров, направляющих все действия организации на достижение поставленных целей.

Теория организации, в свою очередь, представляет собой отрасль управленческой науки, которая пытается объяснить законы и закономерности становления, функционирования, развития и упадка организации как формы социального объединения людей [6].

То, что специальные дисциплины исследуют отдельные методы управления организацией и ее процессами, создает определенные проблемы: целостный образ организации, ее комплексное восприятие в меняющихся условиях часто остаются «за кадром».

Однако в современных быстроменяющихся условиях для эффективного управления организацией менеджеру необходимо постоянно анализировать огромное количество факторов, внутренних и внешних, уметь видеть и учитывать взаимосвязи между ними [7].

В связи с этим возникает проблема формирования специального подхода, который бы позволял взглянуть на организацию целостно.

Таким подходом и является системный подход, который рассматривает организацию как систему - совокупность взаимосвязанных элементов. При этом организация в целом рассматривается как элемент более сложной системы [4].

Однако и с системным подходом возникает ряд серьезных проблем.

Первая – это формализация понятий. Нет четких формальных определений понятий «система», «граница» и «системного подхода». По сути, системный подход - это не набор каких-то руководств или принципов для управляющих, а способ мышления по отношению к организации и управлению.

Отсюда возникает и вторая проблема – проблема практического применения системного подхода к исследованию организации и управлению ею.

Можно сказать, что сама теория организации, как наука, родилась именно в рамках этого подхода, поскольку теория организаций изучает общие закономерности организаций, рассматривая организацию как систему и изучая ее интегральные свойства.

Однако есть и ряд проблем, связанных с системным подходом к исследованию организаций.

Например, отсутствие строгой формализации системного подхода не дает нам конкретных инструментов исследования и алгоритмов действий. И данный подход является на самом деле определенным способом мышления [8].

С другой стороны, есть достаточно формализованная реализация системного подхода – системный анализ. Впрочем, многие инструменты системного анализа, например, математическое моделирование, часто не позволяют адекватно описать и изучить описывать сложные явления реального мира. И нередко системная модель бизнеса или организации просто не работает, поскольку не учтены те или иные факторы (тем более, что сами эти факторы динамично изменяются).

Таким образом, системный подход к организациям крайне полезен в качестве метода, способа мышления, но при конкретном

применении не терпит формализма и требует сочетания творчества, искусства и опыта.

Список литературы

1. Акофф Р. Акофф о менеджменте. СПб.: Питер, 2002. 448 с.
2. Антонов А.В. Системный анализ: Учебник. 4-е изд. М.: Инфра-М, 2017. 368 с.
3. Булыгина О.В., Емельянов А.А., Емельянова Н.З. Системный анализ в управлении. Учебное пособие. 2-е изд. М.: Инфра-М, 2017. 454 с.
4. Гараедаги Дж. Системное мышление: Как управлять хаосом и сложными процессами: Платформа для моделирования архитектуры бизнеса. – пер. с англ. Е.И. Недбальская; науч. ред. Е.В. Кузнецова. Минск: Гревцов Паблишер, 2007 г. 480 с.
5. Гиг Дж., Ван Прикладная общая теория систем. М. : Мир, 1981. 733 с.
6. Данелян Т.Я. Теория систем и системный анализ. Учебно-методический комплекс. М.: Ленанд, 2016. 360 с.
7. Дрогобыцкий И.Н. Системный анализ в экономике: Учебник. 3-е изд. М.: Юнити-Дана, 2017. 608 с.
8. Калентьева Ю.Н. Проблема применения системного подхода и системного анализа в принятии управленческих решений [Текст] // Экономика, управление, финансы: материалы IX Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, октябрь 2018 г.). СПб.: Свое издательство, 2018. С. 44-46.

Якушов В.И.

Научн. рук.: канд. техн. наук, доц. Городничев С.В.

Тулльский филиал Финуниверситета

ПРИНЯТИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ РЕШЕНИЙ РУКОВОДИТЕЛЯМИ ЛЮБОГО РАНГА

Принятие эффективных решений руководителями любого ранга — одно из наиболее важных условий успешного развития организации, ее выживания в конкурентной борьбе, успешной адаптации к изменениям внешней среды.

Именно данный процесс управления является основой, стержнем деятельности менеджера и осуществляется в результате выбора из альтернатив, вариантов действий.

Таким образом, основная функция (и результат) менеджера, или система управления – выбор, следовательно, основная задача менеджера – эффективно выбирать: что, где, когда и как делать, (то есть определять стратегию, тактику и технику деятельности личной, групповой или организационной).

Принятие решений — это функция руководителя любого уровня, в его подготовке принимают участие сотрудники данной и смежных организаций, возможно, специалисты консультационных организаций. Свою управленческую деятельность руководитель реализует через решения, поэтому они являются его основной «продукцией».

В рамках небольшой работы осветить все аспекты принятия верных управленческих решений полностью невозможно.

Поэтому целью данной работы – является изучение психологии и технологии принятия управленческих решений.

В процессе выработки и принятия управленческих решений можно выделить несколько стадий, а именно:

Необходимо поставить цель.

Изучение самой проблемы на основе известной информации.

Выбор и обоснование критериев эффективности (результативности) и возможных последствий принимаемого решения.

Обсуждение со специалистами различных вариантов решения проблемы (задачи); выбор и формулирование оптимального решения; принятие решения.

Конкретизация решения для его исполнителей.

В менеджменте существует особая технология, которая выделяет в процессе принятия управленческого решения три стадии:

Стадия №1: Подготовка решения

Данная стадия включает в себя экономический анализ ситуации, как на микро, так и на макроуровне, происходит сбор, поиск и обработка информации. Помимо этого, выявляются и формулируются проблемы, которые требуют решения.

Стадия №2: Принятие решения

На данной стадии осуществляется разработка и оценка альтернативных решений, а также производится выбор и принятия наилучшего решения из всех предложенных.

Стадия №3: Реализация решения

На стадии реализации решения принимаются меры для конкретизации решения и доведения его до исполнителей. Производится контроль за ходом его выполнения, вносятся необходимые коррективы, а также дается оценка полученного результата.

Каждое управленческое решение имеет свой конкретный результат, поэтому целью управленческой деятельности является нахождение таких форм, методов, средств и инструментов, которые

могли бы способствовать достижению оптимального результата в конкретных условиях и обстоятельствах.

Управленческие решения могут быть обоснованными, принимаемыми на основе экономического анализа и многовариантного расчета, и интуитивными, которые, хотя и экономят время, но содержит в себе вероятность ошибок и неопределенность.

Принимаемые решения должны основываться на достоверной, текущей и прогнозируемой информации, анализе всех факторов, оказывающих влияние на решения, с учетом предвидения его возможных последствий.

Руководители обязаны постоянно и всесторонне изучать поступающую информацию для подготовки и принятия на ее основе управленческих решений, которые необходимо согласовывать на всех уровнях внутрифирменной иерархической пирамиды управления.

Методы принятия решений, направленных на достижение намеченных целей, могут быть различными:

1. Метод, основанный на интуиции управляющего, которая обусловлена наличием у него ранее накопленного опыта и суммы знаний в конкретной области деятельности, что помогает выбрать и принять правильное решение.

2. Метод, основанный на понятии “здорового смысла”, когда управляющий, принимая решения, обосновывает их последовательными доказательствами, содержание которых опирается на накопленный им практический опыт.

3. Метод, основанный на научно-практическом подходе, предполагающий выбор оптимальных решений на основе переработки большого количества информации, помогающий обосновать принимаемые решения. Этот метод требует применения современных технических средств и, прежде всего, электронно-вычислительной техники.

Проблема выбора руководителем решения одна из важнейших в современной науке управления. Она предполагает необходимость всесторонне оценки самим руководителем конкретной обстановки и самостоятельность принятия им одного из нескольких вариантов возможных решений.

Принятие верных управленческих решений, возможно при выполнении условий КИО, то есть (К)омпетентность (И)нформированность (О)перативность. Рассмотрим эти условия подробнее:

Компетентность. Все больше успешное развитие компаний зависит от уровня компетентности менеджмента. Есть огромное

количество определений понятия компетенция. В нашем случае компетенция менеджера – это знание особенностей объекта управления и владения методами управления этим объектом. Во главе компаний стоят люди, которые могут быть как мощными двигателями, так и серьезными ограничителями развития компании. Рост масштабов бизнеса, это с одной стороны увеличение возможностей, с другой – необратимое усложнение системы управления. От компетентности менеджмента зависит, сможет ли компания преодолеть неизбежные кризисы роста или закончит свое существование.

Информированность. Живя в век информатизации современному руководителю все сложнее быть информированным. На лицо противоречие, когда с одной стороны информации очень много, с другой – она часто абсолютно бесполезна. Владение достоверной, полной и своевременной информацией дает серьезное конкурентное преимущество. Но недостаток или избыток информации, наряду с противоречивостью, мешает принятию правильного управленческого решения.

Оперативность (своевременность). Если два первых условия выполнены, этого недостаточно. Необходимо оперативно принимать своевременные управленческие решения. По мере роста компании внутренние коммуникации усложняются, что неизбежно затрудняет оперативность принятия решений.

Психологические константы

Темперамент. В современной психологии под ним понимают только динамические характеристики психики человека — интенсивность и ритмичность протекания психических процессов, а не их содержание.

Темперамент – является биологическим фундаментом личности, обусловлен свойствами нервной системы человека, строением его тела и особенностями обмена веществ в организме.

С одной стороны, темперамент зависит от наследственных факторов и практически не поддается изменению.

С другой — существенно определяет стиль поведения человека, психологические способы организации его деятельности, в том числе в сфере принятия решений.

Поэтому необходимо рассматривать типы темперамента:

сангвиник,

холерик,

флегматик,

меланхолик.

В зависимости от типа темперамента личности, необходимо ориентироваться на различные методологические принципы при организации процесса подготовки и принятия решений.

Так, к сангвнику – (обладателю сильного, уравновешенного и подвижного типа нервной системы) применим принцип «доверяй, но проверяй». В силу своей жизнерадостности и сверхобщительности, сангвник легко дает обещания, но далеко не всегда их выполняет, поэтому для него нужно создавать дополнительные условия контроля.

К холерику – (обладателю неуравновешенного типа нервной системы, с преобладанием возбуждения над торможением) применим принцип «ни минуты покоя». Холерик постоянно должен быть занят делом, иначе в силу быстрой возбудимости и вспыльчивости он может направить свою активность в разрушительном направлении, в том числе на собственных подчиненных.

Для флегматика – (обладателя сильного, уравновешенного, но инертного типа нервной системы) актуален принцип «не торопи»: в силу своей медлительности, «толстокожести», флегматик не может эффективно работать в условиях навязанного дефицита времени, его не нужно подгонять, поскольку он сам рассчитывает свое время, индивидуальный темп решения проблемы.

Наконец, для меланхолика – (обладателя слабого и неуравновешенного типа нервной системы) актуален принцип «не навреди»: в силу высокой чувствительности, мнительности и замкнутости, на него нельзя кричать, делать ему резкие и жесткие указания, поскольку он весьма чувствителен к интонациям и очень раним.

В «чистом виде» конкретный тип темперамента встречается редко. Скорее можно говорить о доминировании у человека того или иного типа темперамента. При этом, при выработке и принятии решений полезно учитывать, в частности, что сангвнику легче всего работать с меланхоликом, холерику — с сангвником, а меланхолику — с флегматиком.

Однако для сферы принятия политических решений достаточно на общем качественном уровне учитывать специфику темперамента лиц, он является важным, но не главным фактором, влияющим на выработку и принятие решений.

Характер. Он образует устойчивые особенности поведения личности, обусловленные в первую очередь его волевыми качествами. К его чертам относят внимательность, собранность, целенаправленность, наблюдательность и т. д.

Память. Процесс принятия решений существенно зависит от особенностей памяти человека. Как известно, существует три ее типа: сенсорная, кратковременная и долговременная. Виды памяти различаются временем удержания, объемом, способом кодирования и хранения информации.

Интеллект. Он — главный интегрирующий параметр личности, посредством которого достигается понимание проблемной ситуации и на этой основе осуществляется непосредственный акт принятия решений, выбора определенной альтернативы действий.

Интуиция. Способность синтеза, нахождения неожиданных, аналитически «не просчитываемых» решений обеспечивает личность средствами решения наиболее сложных проблем и принятия решений в условиях информационной неопределенности и риска.

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы:

1. Решение – это выбор альтернативы. Необходимость принятия решений объясняется сознательным и целенаправленным характером человеческой деятельности, возникает на всех этапах процесса управления и составляет часть любой функции менеджмента.

2. На характер принимаемых решений огромное влияние оказывает степень полноты и достоверной информации, которой располагает менеджер. В зависимости от этого решения могут приниматься в условиях определенности и риска или неопределенности.

3. Принятие решения – не одномоментный акт, а результат процесса, имеющего определенную продолжительность и структуру. Процесс принятия решений – циклическая последовательность действий субъекта управления, направленных на разрешение проблем организации и заключающихся в анализе ситуации, генерации альтернатив, выборе из них наилучшей и ее реализации.

4. Требования, которым должно удовлетворять управленческое решение. К их числу можно отнести: своевременность принятия решения, его обоснованность, директивность и адресность, непротиворечивость и ответственность за результаты решения.

На принятие решений влияют психологические константы человека и личностные знания.

Список литературы

1. Вавилов С. В. Психологическое пространство управленческих решений// Социс. – 2016. – № 5 С. 93-94
2. Герчикова И. Н. «Менеджмент», М. Издательское объединение «Юнити-Дана», 2018

3. Курочкин А. С. Организация управления предприятием: Учебник. – К.: МАУП, -2017 г С. 105-108

4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. «Основы менеджмента», М. Дело, 2016г. С. 90-92

5. Инновации в управлении персоналом //Официальный сайт Директор по персоналу. – 2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-director.ru/> (дата обращения 06.12.2019).

СТАТЬИ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Бабасёва А. А., Комарова Т. Д.

Научн. рук.: канд. филол. наук, доц. Тарасова М. В.

Тулский филиал Финуниверситета

THE ROLE OF THE GREAT SOVIET FOOTBALL PLAYER'S SUCCESS IN THE HISTORY OF WORLD SPORT

Our history has remembered a lot of famous people in different areas of life, but really strong and important people who have become a standard and an example to follow are really few.

Yashin Lev Ivanovich was a Soviet professional footballer, considered by many as the greatest goalkeeper in the history of the sport. He was known for his athleticism, positioning, stature, bravery, imposing presence in goal, and acrobatic reflex saves. He was also deputy chairman of the Football Federation of the Soviet Union.

Yashin earned status for revolutionising the goalkeeping position by imposing his authority on the entire defence. A vocal presence in goal, he shouted orders at his defenders, came off his line to intercept crosses and also ran out to meet onrushing attackers, done at a time when goalkeepers spent the 90 minutes standing in the goal waiting to be called into action. His performances made an indelible impression on a global audience at the 1958 World Cup, the first to be broadcast internationally. He dressed head to toe in apparent black (in truth very dark blue), thus earning his nickname the 'Black Spider', which enhanced his popularity.

Yashin appeared in four World Cups from 1958 to 1970, and in 2002 was chosen on the FIFA Dream Team of the history of World Cups. In 1994, he was chosen for the FIFA World Cup All-Time Team, and in 1998 was chosen as a member of the World Team of the 20th Century. According to FIFA, Yashin saved over 150 penalty kicks in professional football – more than any other goalkeeper. He also kept over 270 clean sheets in his career, winning a gold medal at the 1956 Olympic football tournament, and the 1960 European Championships. In 1963, Yashin received the Ballon d'Or, the only goalkeeper ever to receive the award. He was voted the best goalkeeper of the 20th century by the IFFHS.

In football usually strikers and midfielders win the most plaudits but Yashin broke the pattern. In 1963, he won the Ballon d'Or – the most prestigious individual trophy in the sport, and ever since he remains the only goalkeeper to have won this award. Experts from both FIFA and IFFHS (International Federation of Football History and Statistics) [named](#) Yashin the best keeper of the 20th century. European

analysts put Yashin's success down to his physical characteristics. "Wonderful morphological data," wrote France Football magazine, "long arms, long legs and wide palms. The famous striker Eduard Streltsov, who scored the fourth-highest number of goals for the Soviet Union, called Yashin multi-armed and many-legged. To shoot at the goal when Yashin was standing there was considered an honour and a form of torture at the same time: wherever you sent the ball, he would be there. He was also a talented ice hockey goalkeeper and lifted the Soviet Cup in March 1953. It was his first major silverware - although the football version followed in October. Yashin had thrown himself into both sports at elite level, before permanently siding with the game he loved most of all in 1954. He would be a part of four World Cups, help win his country's first two major titles, save a record 150 penalties and see his reputation grow to the status of an international icon.[1] From the sidelines, it seemed that the trajectory of the flight had the goalkeeper as its end point, through a secret conspiracy or by magic. But behind this illusion there were years of both work and failure.

In fact, our hero was not as good as other goalkeepers, such as his teacher Alexei Khomich, in terms of his reactions or ability to leap for the ball. His height was a problem, which is why he was originally chosen to be goalkeeper. To get over this obstacle, the young Lev learned to read and understand the game. Since his only interest was football, he directed all his moral and physical efforts towards the sport and developed what might be called "football intelligence". He learned to predict how events would develop and put himself in the right place at the right time. «Yashin's thinking about the game is unrivalled. Time, space, and movement are taken into account in incredibly small quantities,» recalled defender Andrei Starostin, of the USSR team. Serbian goalkeeper Ljubomir Lovrić, writing in the Belgrade newspaper Sport, called him "the man who cast doubts on the limits of possibilities, reflexes and instinct of a football player". Newsreels have captured for us moments of incredible flights, acrobatic moments in which Lev was wonderful, but he fended off a significant number of balls without any effort. At the beginning of his career, in the 1950s, he flaunted the fact that he never got injured. This was due to his active, crazy childhood, which gave him a sense of his own body and freed him from fear. Later, various fractures and ruptures and concussion to the extent that he fainted caught up with him. One of his signature moves was looking directly into the eyes of his opponent. He said: "Maybe this is my only secret, which allows me to have the upper hand over the forwards." The secret quickly became apparent, and journalists, tired of calling him the "octopus" or "panther", began to call him the "hypnotist".

Yashin's charisma, which is not described in any textbook, was his universal physical attractiveness and grace. «As soon as he began to move, the most important thing became obvious: his relaxation in the shoulders, in the waist, in the wrists, in the knees, that kind of relaxed quality that gives the goalkeeper a sense of freedom, ease, power over the ball and in the area of the goal and in the penalty area,» wrote the king of Russian football journalism, Lev Filatov. "After watching him not playing, not at the goal, not in sportswear, but everywhere else - on the staircase, in the car, in animated conversation with someone, laughing, dancing, one could not help but notice how uninhibited he is, how free, walking with a lightness to him, jaunty, cheerful, as if he's always ready for something unexpected." There was something otherworldly in this relaxation, something more, although on a conscious level Yashin was a patriot of both his country and his club, Dynamo, unswervingly, for life. For all his friendliness, his real talent for friendship with people, Yashin was not completely open with anybody. Goalkeeper was able to turn a match into a game of chess for himself quickly enough, but there was a whole team of different players for whom the alchemy of the game was incomprehensible. Then Lev began to lead. Off the pitch he was quiet, gentle, and shy, but on it he became tough, sharp, and sometimes aggressive. After Yashin, standing silently at the goalposts became a sign of a lack of professionalism. Directions to the defenders became part of the responsibilities of a high-quality goalkeeper. Here is an excerpt from a discussion in the editorial offices of the Sport Express newspaper. "A good goalkeeper is not one who jumps around between the top corners of the goal, but one who organises the defence correctly. You never stop talking during the game..." The goalkeeper, traditionally a warrior and individualist, mysterious and misunderstood, was transformed in Yashin's case into the unspoken leader of the team, strategist and family psychologist. A good part of the memories about him concern advice to young players (and Yashin had taught a lot of them during his 18-year goalkeeping career) and the ability to support others. Yashin's soulfulness became part of football legend.

After retiring in 1971, Yashin was offered coaching work, but he refused. Now, looking at it many years later, it is difficult to understand why. There is a school of thought that says he could not give up the nation's love and the roar of the crowd and retreat into the shadows, like other coaches did according to the Soviet tradition. It is hard to believe this, because Yashin was a stickler for internal discipline, he thought fame had two pluses - it meant he could travel and see the world and that he could serve his homeland, like a living advertisement for it. Perhaps he did not

want to work with young people, this is because in the 1970s, people started to go into sport for big money, for opportunities and connections and he didn't see his own love for his work, or that of his peers and teachers in young people. He said, «Whoever wants to receive things will not become a football player, but who wants to work hard will definitely become one.» So he didn't coach, but Yashin's influence was so great that young goalkeepers copied his habits. A new school of goalkeeping emerged. The main feature of this new style was a relaxed attitude to space. How had things been previously? If you were the goalkeeper you had to stand in goal and wait for the ball. But even before Yashin came along, goalkeepers were beginning to dart about: Yashin's teacher at Dynamo, Valter Sanaya, would run from the goal to meet the ball, as did Bulgarian goalkeeper Apostol Sokolov. These escapades were seen as a sign of laxity and of an inability to protect the goal in the normal, traditional way. With his actions on the field, and his victories, including abroad, Yashin managed to prove to the grumbling management that this method of defence was modern, eye-popping, and effective. He would run around the penalty area, sometimes running far down the field, stopping goals that were only in the embryonic stage, kicking the ball away from the attack, playing with his head. It was difficult at first for the referees, since they were used to judging goalkeepers by their jumps and falls. Gradually, they came to understand what important preventive work Yashin was doing, not allowing the ball to reach the goalposts. Just as after repelling an attack, he wisely gave the ball to his own team, after calculating the moves and providing them with the above-described "prompt". So Yashin's authority soared and the phrase "Lev won for us" became a proverb. Lev Yashin was a truly great footballer who knew there was more to life than football. The man who defended the Russian goal, gazing up the pitch, hands on hips, the protector of the nation as much as he was its personification, always regarded himself as simply a normal man doing his job. "I need to touch the ball before a game just as a carpenter touches his wooden board before starting his work," he said. "It's a working-class thing." [2]

Yashin rose from humble beginnings, through suffering and sacrifice, to become a giant of the 20th century game, and he shone brightest during a time of extraordinary Soviet achievement. The best goalkeepers, especially Russian ones, compare themselves to Yashin – and

admit that his record is hard to surpass. “I’ll be happy if I can get to be anywhere near his level,” Igor Akinfeev, current number one of the Russian national team, said in November 2017, when Yashin appeared on the official poster of 2018 FIFA World Cup Russia. Not only Russia – the world remembers Yashin as well. He’s still included in all-star teams (FIFA 2018, for instance, [has](#) Yashin in its FUT ICONS team). Pelé, the Brazilian star who won three World Cups, still calls Yashin “forever number one.” [3]

Список литературы

1. Yashin / BBC New [Электронный источник] URL: <https://www.bbc.com/news/resources/idt-sh/yashin>
2. Great European Lives: Lev Yashin / TheNewEuropean [Электронный источник] URL: <https://www.theneweuropean.co.uk/top-stories/great-european-lives-lev-yashin-1-5938542>
3. 7 facts about Lev Yashin, The greatest football player in Russia’s history / Russia Beyond [Электронный источник] URL: <https://www.rbth.com/history/327909-7-facts-about-lev-yashin>

Баркинхоева М.Х.

Научн. рук.: канд. филол. наук, доц. Тарасова М.В.

Тулский филиал Финуниверситета

THE MAIN OBJECTIVE OF THE CURRENT DECADE - COMBATING THE CLIMATE CRISIS

We are on the threshold of an extraordinary decade. Before now the effects of climate and environmental breakdown were mapped on to the future, but today we can see them all around us.

Across England and Wales, towns and villages are under floodwater; fires have raged from Australia to the Amazon; and globally we’re in the midst of the sixth mass extinction, in which we stand to lose up to a million species. According to the UN’s Intergovernmental Panel on Climate Change, tackling this crisis will require “far-reaching and unprecedented changes in all aspects of society” for which “the next few years are probably the most important in our history”.

While coronavirus is understandably treated as an imminent danger, the climate crisis is still presented as an abstraction whose consequences are decades away. Unlike an illness, it is harder to visualise how climate breakdown will affect us each as individuals. Perhaps when unprecedented wildfires engulfed parts of the Arctic last summer there could have been an urgent conversation about how the climate crisis was fuelling extreme weather, yet there wasn’t. In 2018, more than 60 million people suffered the

consequences of extreme weather and climate change, including more than 1,600 who perished in Europe, Japan and the US because of heatwaves and wildfires. Mozambique, Malawi and Zimbabwe were devastated by cyclone Idai, while hurricanes Florence and Michael inflicted \$24bn (£18.7bn) worth of damage on the US economy, according to the World Meteorological Organization.

Coronavirus poses many challenges and threats, but few opportunities. A judicious response to global heating would provide affordable transport, well-insulated homes, skilled green jobs and clean air. Urgent action to prevent a pandemic is of course necessary and pressing. But the climate crisis represents a far graver and deadlier existential threat, and yet the same sense of urgency is absent. Coronavirus shows it can be done – but it needs determination and willpower, which, when it comes to the future of our planet, are desperately lacking. Pandemics and the climate crisis may go hand in hand, too: research suggests that changing weather patterns may drive species to higher altitudes, potentially putting them in contact with diseases for which they have little immunity.

If the climate crisis is not addressed, much may change by 2050. Half of the world's beaches could disappear by the end of this century as a result of climate change-induced coastal erosion and rising seas. People will have to constantly wear masks against air pollution, food crops will be grown in greenhouses to ensure stable conditions. Coral reefs will disappear, sea level rise will lead to mass migrations, and States like the European Union will break up due to political tensions. However, if we fight climate change-trees will become much more, the air will be cleaner, high-speed trains will replace air travel, and fossil fuels will remain in the past. The difference between the two scenarios is organized political action, experts say.

More than 90% of European citizens say protecting the environment is important to them and more than 80% believe it should be protected by legislation.

Focus on coronavirus shows need for climate law. Tensions at the Greek-Turkish border and the coronavirus show why the European Union needs a climate law that binds member states to net zero emissions by 2050, the EU's top official on climate action has said.

Frans Timmermans, a European commission vice-president who leads on the climate emergency, said the different crises facing Europe underscored the need for a climate law in order not to lose track of reducing emissions.

The long-awaited climate law unveiled on Wednesday is the centrepiece of the European Green Deal, a plan to transform Europe's

economy, promised by the European commission president, Ursula von der Leyen, within her first 100 days.

However, the events of recent years give the former UN official cause for optimism. Over the past 10 years, the cost of solar panels has fallen by 90%, and the growth of carbon emissions has slowed by 2019. Greta Thunberg and a growing number of other eco-activists are increasing political pressure on States, and more cities and companies are choosing eco-friendly development options.

Why does this matter right now? This year is seen as a vital opportunity to turn the tide on climate change. The UK is hosting what's billed as a crucial UN summit, known as COP26, in Glasgow in November. Ahead of that gathering, governments worldwide are coming under pressure to toughen their targets for cutting emissions. That's because their current pledges do not go nearly far enough. Assuming they are delivered as promised (and there's no guarantee of that), there could still be a rise in the global average temperature of more than 3C by the end of the century, compared to pre-industrial levels. The latest assessment by the UN's Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) lays bare the dangers of that. It suggests that a rise of anything above 1.5C would mean that coastal flooding, heatwaves and damage to coral reefs would become more severe. And the latest figures show that the world has already warmed by just over 1C.

Thus, humanity needs to reconsider its attitude to climate problems and understand that the climate crisis is not an abstract concept, a problem that seems so far away. On the contrary, its consequences affect every person who lives now and those who will live after us, and it is our direct responsibility to preserve this world for future generations.

Bibliography

1. We can't wait until 2024 to tackle the climate crisis – let's fight for a green new deal now [Electronic resource]: <https://www.theguardian.com> (date of the application: 6.03.2020).
2. Disappearing beaches: Climate change could wipe out half of the world's sandy shorelines [Electronic resource]: <https://www.euronews.com> (date of the application: 8.03.2020).
3. Focus on coronavirus shows need for climate law, says EU official [Electronic resource]: <https://www.theguardian.com> (date of the application: 9.03.2020).

Гюлер А.А.

Научн. рук.: канд. филол. наук, доц. Тарасова М.В.

Тульский филиал Финансового университета

HOW TO INVEST WHEN INTEREST RATES ARE FALLING ON CORONAVIRUS WORRIES

The low-rate world presents an opportunity for investors to adjust their portfolios in a bid to boost returns as well as protect against risks. The reason: The level of interest rates affects how certain investments, ranging from stocks to bonds to real estate, perform. [2]

In general, low rates during good economic times are good news for stocks. Why? It reduces the borrowing costs, boosts risk-taking, borrowing and economic activity, and makes all the cash companies earn now worth more in the future.

But there's also a time when falling rates foreshadow risks on the horizon: when the Fed is cutting rates to combat a slowdown. And, with the coronavirus disrupting manufacturing supply chains and curtailing consumer activity and spending in virus-affected areas, today's lower rates poses a tricky challenge.

Investors must weigh whether any epidemic-related slowdown will persist or if the coronavirus will ultimately be contained. If the impact is limited, that could spur shoppers and travelers to get back to their normal routines, paving the way for a V-shaped rebound driven by pent-up consumer demand. Some Wall Street pros have compared the coronavirus outbreak to the temporary shock and business slowdown caused by the 9/11 terror attacks.

Here are some ways to tweak your portfolio in a falling-rate environment, focusing on how to weather a major market disruption like the coronavirus.

The first way is to preserve capital. Even though plunging yields on 10-year Treasuries mean the price of those bonds are getting more expensive and your interest payments shrink, investing in U.S. government bonds pretty much guarantees you will get your principal or initial investment back. [1]

And Treasuries, which are viewed as a core holding in portfolios, are less volatile, less risky and less prone to big losses than riskier assets, such as stocks or lower-rated corporate bonds that pay higher yields. The broad U.S. stock market, for example, has declined more than 13% from its Feb. 19 record high.

"In fixed income, the primary role of core bonds is to diversify portfolios," says Bill Merz, head of fixed income at U.S. Bank Wealth Management. "We can begin seeking out higher-yielding bonds only after we ensure the portfolio ballast is adequate."

Investors in search of higher yields, of course, can purchase high-yield corporate bonds (or junk bonds), "but they come at the expense of

higher risk,” especially at a time when corporate debt levels are high, Merz adds. “We are currently neutral on high-yield corporate debt.”

Another way to tweak your portfolio in a falling-rate environment is to buy quality dividend-paying stocks. You don’t want to simply go out and buy stocks with the highest yields, as those companies might be weaker financially and more apt to cut their dividends in tough times.

What you want to buy are high-quality stocks of companies that not only have enough cash on hand and future cash flow to ride out an economic storm but also have a history of increasing their dividend payouts each year, says Jay Sommariva, vice president and director of fixed income at Fort Pitt Capital Group.

“Looking at historical dividend payers without decreases is a good place to start,” Sommariva says. But he notes that even these types of stocks are subject to large price drops in tough market environments, such as the panic-induced selloffs sparked by the coronavirus outbreak.

As of early February, 64 companies in the S&P 500 have increased their dividend payouts to shareholders for 25 consecutive years or more, according to S&P Dow Jones Indices. These “dividend aristocrats” include members of the Dow Jones industrial average, such as 3M, Coca-Cola, Johnson & Johnson, Procter & Gamble and Walmart. [3]

While tech stocks are new to the dividend-paying game, some tied to long-term growth trends, such as Big Data and digital communications, also offer plump yields without the risk of a dividend cut, says Matt Burdett, manager of Thornburg Investment Income Builder Fund. He cites Broadcom, a semiconductor and infrastructure software company, as an example.

“Broadcom is priced at a discount but is tied to the secular growth of more data and communications driving its cash flow,” Burdett says.

The last way is to buy coronavirus rebound candidates. You should also consider buying the dip caused by the coronavirus stock market sell-off, says Bryce Doty, senior portfolio manager and senior vice president at Sit Fixed Income Advisors. [2]

It might seem scary with stocks in the travel and tourism industry suffering huge declines, but investors should “be open to buying bonds beat up due to the coronavirus, such as Royal Caribbean bonds or some of the airlines' bonds (and) ... other companies in the leisure and energy sectors,” Doty says. “Even buying Apple on dips caused by a couple of bad quarters might be something to consider.”

Other big tech stocks that pay a fatter dividend than you can get on a 10-year Treasury include Apple, Microsoft, Intel, Cisco Systems and Qualcomm.

Bibliography

1. Australia Cuts Interest Rates as World's Central Banks Weigh a Response to Coronavirus / The Wall Street Journal. <https://www.wsj.com/articles/coronavirus-drives-interest-rates-lower-in-australia-11583213364>.
2. Coronavirus Induced Volatility To Aid Banks' Trading Business / Investing.com. <https://www.investing.com/analysis/coronavirus-induced-volatility-to-aid-banks-trading-business-200514490>.
3. The coronavirus is already hurting the world economy / CNN Business. <https://edition.cnn.com/2020/02/08/business/coronavirus-global-economy/index.html>.

Денисова А.Р.

Научн. рук.: канд. фиол. наук. доц. Тарасова М.В.

Тулский филиал Финуниверситета

OUTLOOK FOR THE OPEC

In the modern world, one of the indicators that affect the country's wealth is resources. The most popular and valuable at the moment is oil. Countries that have large reserves of this resource can become OPEC members to regulate the energy market.

The Organization of the Petroleum Exporting Countries (OPEC) is a group consisting of 14 of the world's major oil-exporting nations. OPEC was founded in 1960 to coordinate the petroleum policies of its members, and to provide member states with technical and economic aid. OPEC is a cartel that aims to manage the supply of oil in an effort to set the price of oil on the world market, in order to avoid fluctuations that might affect the economies of both producing and purchasing countries. The chief executive officer of OPEC is its secretary general. As of 2019, Mohammed Sanusi Barkindo of Nigeria holds the position [1].

To join the organization, it is enough to consider 2 parameters: to have a substantial net export of crude petroleum and to have fundamentally similar interests with the interests of member countries.

Since the end of 2017, the countries that export oil together with OPEC have decided to reduce the resource's production (table 1). This offer, in their view, would not only stabilize prices, but also increase demand.

Table 1- OPEC+ Supply Cuts

Country	Reference Output	Pledged Cut	Output Target	Jan. 2020
Total OPEC	26,314	-1,168	25,146	24,708

Total Non-OPEC	16,748	-514	16,234	16,356
Total OPEC+	43,062	-1,682	41,38	41,064

Figures are in thousands of barrels a day

While the cuts have been in place for more than three years, changes were made in January 2020. The alliance pledged to cut by an additional 500,000 barrels a day at a minimum [2]. In addition, Ecuador left the Organization of Petroleum Exporting Countries, and Russia was able to exclude condensate from its crude production, ostensibly making it easier to meet its target.

Even though a few major OPEC producers failed to comply, Saudi Arabia, Kuwait and Angola helped push the organization safely into full conformity with the revised agreement. Russia, responsible for more than half of the non-OPEC curbs, missed its target for the sixth month in a row. However, these cuts do not affect the dynamics of oil production in the United States (figure 1) [2].

Prices and Production

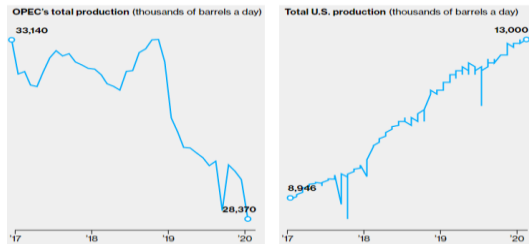


Figure 1- Prices and Production

The fact is that the US is actively implementing shale oil, which bypasses conventional oil in terms of cost and reserves, but is inferior in the method of production. However, thanks to the new rules, America can introduce its own technology and change the priority market for resources. And the next reason, in recent years, OPEC+ has had to contend with rising us production and a trade war between the US and China that has weighed on oil prices.

At the same time, in March 2020, OPEC faced a more serious problem (oil prices fell by about 30%) [3]. First of all, this is due to the spread of coronavirus disease, which has caused a decrease in oil demand on the world market. Exporters not only did not agree on a new production cut, but also refused to extend existing agreements.

Analysts predict three possible scenarios of the events development for the next month (table 2).

Table 2-Development scenarios

Title	Feature (by country)		
	Russia and Saudi Arabia	Total OPEC	USA
after a fall , rapid growth follows	stagnation for further growth		growth \$
oil will continue to fall in price	one of these countries can hold at a minimum per barrel. And the market will win as soon as it sets its prices	decline at the minimum and the new price	growth \$
prices will be volatile	the situation on the market has a cyclical nature. Just March 2020 will be the minimum price point		

As for the long-term prospects , experts predict stable demand for oil [4]. In 2018, oil accounted for more than 31% of global energy demand, ahead of coal (27%) and gas (23%). Oil is forecast to remain the largest contributor to the energy mix by 2040, accounting for more than 28%.

World primary energy demand by fuel type, 2018-2040

	Levels (mboe/d)				Growth (mboe/d)	Growth (% p.a.)	Share of global energy demand (%)			
	2018	2020	2030	2040			2018-2040	2018	2020	2030
Oil	90.1	92.1	98.6	100.7	10.6	0.5	31.5	31.4	30.0	28.2
Coal	75.9	76.2	77.3	76.8	0.9	0.1	26.6	26.0	23.5	21.5
Gas	65.5	67.4	79.7	90.3	24.7	1.5	22.9	23.0	24.2	25.2
Nuclear	14.3	15.1	18.5	21.8	7.5	1.9	5.0	5.2	5.6	6.1
Hydro	7.3	7.5	8.9	10.2	3.0	1.6	2.5	2.6	2.7	2.9
Biomass	27.5	28.3	31.7	34.5	7.0	1.0	9.6	9.7	9.7	9.6
Other renewables	5.3	6.6	14.1	23.2	17.9	6.9	1.9	2.3	4.3	6.5

Figure 2- World primary energy demand by fuel type, 2018-2040

Additional demand is projected to come mainly from non- member countries. It is predicted that demand for oil in the OPEC will gradually shift from a slight increase in the first years of the medium-term period to a decrease in demand after 2020.

References

1. OPEC [Electronic resource]URL:<https://www.opec.org/opec>
2. The Saudi Effect: Kingdom Makes OPEC+ Oil Pact Work [Electronic resource]URL:<https://www.bloomberg.com/graphics/opec-production-targets/>
3. OPEC tries to force Russia into deeper cuts as oil price slumps [Electronic resource]URL: <https://www.bnnbloomberg.ca/opec-gambles-by-pledging-big-cut-before-getting-russian-support-1.1400545>
4. Energy demand [Electronic resource]URL: <https://woo.opec.org/chapter>

Добрынина А. Д.

Научн. рук.: канд. филол. наук, доц. Тарасова М. В.

Тульский филиал Финуниверситета

THE ECONOMIC IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

The world is changing rapidly, and in recent years we have heard more and more about the growing role of advances technologies and innovations in the economy. In the conditions of modern reality, one of the main directions in the development of economies of various countries is the transition to a digital economy.

Digital economy is an economy based on digital technologies and the primary use of information technology hardware, software, applications and telecommunications in all areas of economy, including internal and external activities of organizations [1].

The digital economy is one of the fastest growing industries in the world, which opens up new opportunities that can change the life of humanity for the better. According to forecasts, by 2030, 50% of the world economy will be digital. Digitalization is becoming a fundamental trend in the development of the world economy; it changes its structure and converts it into a new qualitative state, when digital technologies dominate all spheres of the economy and public life.

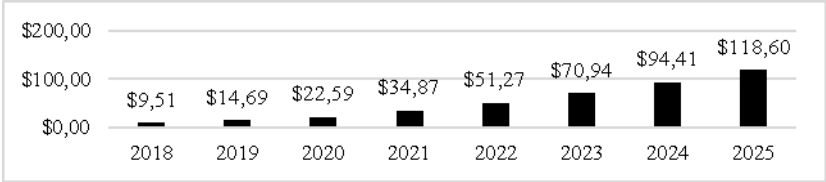
One of the technologies that can influence the world economy is artificial intelligence. It refers to the simulation of human intelligence in machines that are programmed to think like humans and mimic their actions. The term may also be applied to any machine that exhibits traits associated with a human mind such as learning and problem-solving [2].

Artificial intelligence can increase the efficiency with which things are done and vastly improve the decision-making process by analysing large amounts of data. It can also spawn the creation of new products and services, markets and industries, thereby boosting consumer demand and generating new revenue streams. Since AI sorts and analyzes information, it can identify the real needs of customers, recommend new products to them. AI also is boosting productivity.

Through the use of AI technologies, consumers get quality goods and personalized services, producers reduce costs and increase revenues. By 2025, 85% of customer interactions will be carried out using artificial intelligence.

In fact, businesses that adopt AI technology early on will be able to tap into a profit pool of around \$1 trillion by 2030, according to research by MIT Sloan. McKinsey, in its report on the impact of artificial intelligence on the world economy, confirmed that by 2030 AI is expected to gradually add 16% (about \$13 trillion) to the global economic output. AI will annually contribute to efficiency development of around 1,2% between 2020 and 2030.

The rapid pace of artificial intelligence development is transforming the economy. The artificial intelligence software market has been expanding at breakneck speed. Artificial intelligence will grow into a \$118.6 billion industry by 2025.



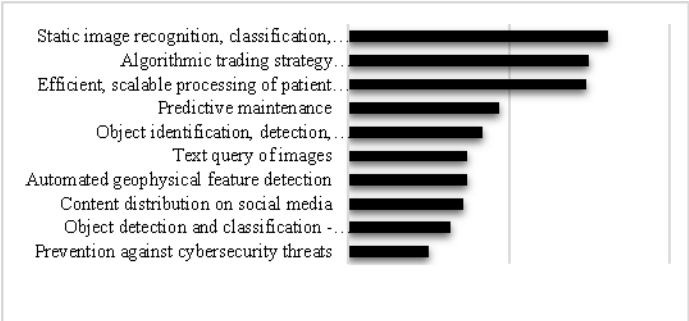
Source: Statista 2020

Table 1. - Revenues from the artificial intelligence software market worldwide from 2018 to 2025 (in billion U.S. dollars)

Over the next decade, the home of artificial intelligence will be industry, said William Hu, Huawei director, chief strategy marketing officer.

The main areas with greatest potential for artificial intelligence use are finance, logistics, transport, communications, entertainment, anti-fraud. But the audit and consulting company PwC suggest that AI will have a greater impact on the healthcare and automotive industries.

By 2030, AI technology will contribute \$15,7 trillion to the global economy. Analysts think that the increase will occur due to the use of robots and autonomous vehicles.



Source: Tractica

Table 2. - Forecasted cumulative global artificial intelligence revenue 2016-2025, by use case (in billion U.S. dollars)

Artificial intelligence has large potential to contribute to global economic activity. Experts believe that developments in the field of AI will have a positive impact on all the economies of the world. China and North America will see biggest AI gains by 2030. China will see a 26% boost of the GDP in 2030, meanwhile, North America will expect a 14,5% increase in GDP, equivalent to a total of \$10,7 trillion and accounting for almost 70% of the global economic impact. Now the United States and China are leading the process of developing technology in artificial intelligence.

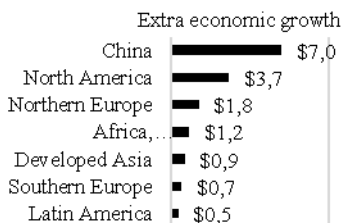


Table 3. - Forecast GDP gains from AI, 2017-2030 (in trillion U.S. dollars)

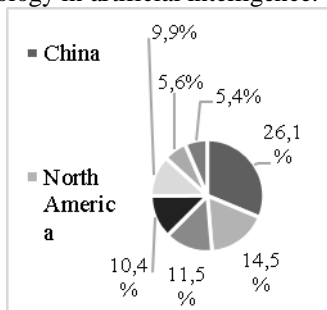


Table 4. - Which regions gain the most from AI?

Source: PwC

AI's influence is unpredictable. The introduction of artificial intelligence will not only change the global economy, but also create a number of problems for it. The central problem is that if the development and implementation of AI technologies is not effective, inequality between countries, companies and employees may increase. This can lead to social conflicts. AI can also cause job cuts, because it can be used to replace a large number of employees. The effects on the labor market brought on by AI and machine learning are likely to have far-reaching political and social consequences.

AI is a rapidly developing technological tool that affects many processes. Representatives of business and government, consumers of goods and services benefit from the introduction of AI in different areas. Artificial intelligence can double the annual rate of economic growth in the developed countries. AI has a great potential for application. Artificial intelligence is a benefit to society.

Bibliography

1. Afonasova, M.A., Panfilova E.E., Galichkina M.A. Social and Economic Background of Digital Economy: Conditions for Transition // European Research Studies Journal. 2018. Vol. XXI. Special Iss. 3. P. 292-302.

2. Artificial Intelligence [Electronic source] // URL: <https://www.investopedia.com/terms/a/artificial-intelligence-ai.asp>.

3. PwC's Global Artificial Intelligence Study: Exploiting the AI Revolution [Electronic source] // <https://www.pwc.com/gx/en/issues/data-and-analytics/publications/artificial-intelligence-study.html>.

4. The impact of artificial intelligence in the banking sector & how AI is being used in 2020 [Electronic source] // <https://www.businessinsider.com/ai-in-banking-report>.

Дрёмова О.В.

Научн. рук.: канд. филол. наук, доц. Тарасова М.В.

Тулский филиал Финуниверситета

TAKING STOCK OF MOSCOW'S FISCAL CONSOLIDATION

The recent reshuffle of the Russian cabinet, with technocrat Mikhail Mishustin now in the prime minister's seat, marks a sharp turn in Moscow's economic policy [2]. Over the past few years, during a period of sharply slower economic growth, the Kremlin had focused on restraint rather than expansion.

Russia started the 2010s growing at a healthy clip, boosted by high prices for hydrocarbons. But twin troubles starting in 2014 threw the Russian economy into reverse: the fall in oil prices and imposition of Western sanctions [1].

To address the headwinds, the Kremlin aimed for stability. In 2016 budget surplus happened because the government had prioritized accumulating reserves over economic growth [4].

However, even now, in March 2020, there was a sharp shock: the fall in oil prices below the basic level for the budget. All this will require new solutions to the problem.

A focus on fiscal consolidation is often considered sound economic policy because it envisages less reliance on exports to drive consumption.

But this policy hurt people at the lower end of the income spectrum. Fiscal consolidation exacerbated stagnating real incomes. Poverty levels have been rising, as income growth fails to reach the most vulnerable [3]. According to Rosstat, in the first quarter of 2019, 14.3 percent of Russia's population (or 20.9 million people) had incomes below subsistence level, an increase of almost 500,000 people over the previous year.

Moscow's focus on strengthening its reserves coincided with worsening conditions for the average citizen. So it's not surprising the outgoing government was unpopular [4].

Список литературы

1. О состоянии рынка нефти в 2019 году [Электронный ресурс] / Росстат https://gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/33.htm (дата обращения: 20.02.2020)

2. А. Новодережкин Путин назначил Мишустина председателем правительства [Электронный ресурс] / ТАСС <https://tass.ru/politika/7537233> (дата обращения: 10.02.2020)

3. Реальные доходы россиян продолжили падение [Электронный ресурс] /РБК <https://www.rbc.ru/economics/17/07/2019/5d2f07959a79477db606e26f> (дата обращения: 22.02.2020)

4. Sam Bhutia Taking stock of Moscow's fiscal consolidation (29.01.2020) [Electronic resource] / Eurasianet.ru <https://eurasianet.org/taking-stock-of-moscows-fiscal-consolidation> (дата обращения 13.02.2020)

Кириллова А.С.

Научн. рук: канд. филол. наук., доц. Тарасова М.В.

Тульский филиал Финуниверситета

BIG DATA ANALYTICS SYSTEMS: THE KEY TO DIGITAL BUSINESS TRANSFORMATION

The problem of defining the term "big data" and understanding the history of its occurrence directly affects the possibility of using this trend in large and small enterprises, as well as in humanitarian research on the development of business management techniques and tools. Currently, there is a rapid transformation of the global information space. The company, being in social interaction, uses various media platforms, information technologies and digital services that allow the collection, formalization, analysis and transportation of data. Progress in communication technologies inevitably leads to a change in the organization of the whole society. The digitalization process and its results significantly affect the concept of modern marketing and accelerate the market transformation of the economy. Every second, a huge amount of data is being generated from an increasing number of sources. Companies are gradually coming to the conclusion that their data and methods of their use can provide a competitive advantage in the business world. Thus, big data, artificial intelligence and analytics undoubtedly challenge existing ways of doing business.

For the first time, the definition "big data" was formed in the press in 2008. Clifford Lynch, editor of the journal "Nature", published an article on "Developing the future of science using technology to work with a large amount of data". The journalist spoke about the phenomenon of "explosive growth" of volumes and the variety of data under study. It also

demonstrated their promising growth, which can be seen in 2020. In 2011, most of the largest developers and suppliers of information technology products, implementing management strategies, use the term about big data. In the following years, leading business analysts of the it market take part in projects aimed at reviewing the data concept.

After analyzing the research of leading it companies, we can conclude that the term "big data" implies a set of approaches, methods and tools for analyzing structured and unstructured data of an extremely large set and a significant variety. The main purpose of this processing is to obtain the necessary information and determine the results that are effective in conditions of continuous growth. Data science forms the basis for the formation of a competitive strategy and decision-making system in an organization with respect to different levels of management, not only in multinational enterprises, but also in small enterprises. Access to information allows businesses to optimize the location of products and services, segment services and customers, and manage financial business processes at the highest level.

Already in 2011, the research and consulting company Gartner notes big data as the second trend in the rating of information technology infrastructure development. Well-known suppliers of it products (IBM, Oracle, Microsoft, Hewlett-Packard, EMC) strive to develop highly efficient multi-functional platforms for big data analysis and processing . At the same time , it is predicted that the greatest impact of the introduction of data technology by 2025 will have on the production, trade and government segment.

Based on the foregoing positions, it can be said that companies need a critical understanding of the role of the effective use of data to make faster and higher-quality decisions in real time. Intelligent business intelligence models can be constructed from existing data to uncover common policies and achieve strategic goals. With the help of integration, you can build potential that will help expand the company's capabilities for large-scale business transformation within all types of activities. Over the past few years, there has been a rapid increase in data volume and estimates show that data monetization will very soon become a significant source of revenue. Gartner's leading analysts in the Big Data Survey report indicated that 25% of large-scale organizations will become buyers or sellers of data by the end of 2020.

By exploring ways to transform your business, you can highlight the potential benefits of big data in the concept of modern marketing.

Firstly, by analyzing big data on a company's financial performance, you can identify the "exact price" of a particular service in a limited market

segment. Pricing is the most significant element in the structure of the market and, accordingly, is carefully monitored and reviewed to find the balance of supply and demand. The advent of big data has given marketers the ability to adjust prices for products and services in real time.

Secondly, using high-tech information platforms, companies are able to make "proper planning". In a digital economy, analytics professionals need to send reports to the marketing Department that examine current trends in consumer behavior. This information helps managers target customers in segmented categories by identifying specific features in their requests. Moreover, rational planning is achieved through artificial intelligence and neural network mining technologies that allow you to modify various activities and adapt to a specific audience category.

Also, marketers and analysts need to make high-quality forecasts of the company's activities using big data technologies. Business analysis is performed using machine learning and statistical algorithms to review historical data and evaluate future results. Predictive analysis of the organization's activities forms the basis for strategic management and determines the behavior of clients and the base. This approach allows marketers to make informed decisions.

Finally, Big data for marketing cannot be limited to improving complex management strategies. By integrating materials into various sources of information consumption, data has a strong impact on advertising. In some cases, this process reduces the company's cost of attracting an audience. As already noted, advertising using artificial intelligence is focused on specific groups of customers. Using information and communication technologies, society is constantly influenced by online advertising. Attracting the target audience in the Internet space becomes easier with the help of big data control .

McKinsey & Company , an international consulting company that specializes in solving problems at the strategic level, highlighted the analysis techniques applied to big data in its annual report. The main methods include "Data Mining", crowdsourcing, predictive Analytics, A / B testing, machine learning (artificial intelligence), network analysis, and simulation.

The basis of many organizations is IT applications that enable employees to efficiently carry out business processes: ERP systems, Business Intelligence systems, CRM software, Corporate Performance Management, etc. Daily accumulating data and creating them in storage, business analysts integrate document flows to the desired platform. As a result, managers get a complete picture of internal processes, customers,

and financial transactions. There are three main reasons why companies should use DBMSs (database management systems) and database platforms:

- Analytical requests for data processing can be quite complex and resource-intensive for business development. Moving the document flow to a separate system provides additional data protection and ensures that productivity does not affect the platforms necessary to support daily processes.

- It is possible to request data from various applications and coordinate documents. Employees can also integrate data regarding their level of access.

- Built-in data warehouses display relevant documents as they are accumulated. This technology greatly facilitates business processes.

International Data Corporation (IDC), an international research company, divides the data and Analytics software market into three main segments: tools for business analysis, platforms for data integration and information flow management, and systems for supporting and making decisions on business process performance management based on big data analysis. Frost & Sullivan estimates that in 2021, the total volume of the global business intelligence market will be \$ 67 billion. Oracle, Microsoft, and SAP are the largest manufacturers of BDA software. The AI-based software platform sector primarily includes IBM, SAS, Microsoft, Palantir, Google, and Amazon Web Services (AWS).

In 2020, we can trace the trend of using information technology products for data analysis and the use of "Big Data" technology in many well-known companies. Social giants such as Facebook, Google, Master Card, IBM, VISA, Bank of America, HSBC, Nasdaq, Coca-Cola, and Starbucks are actively using this concept in their operations. For example, VISA uses "Big Date" technology to track fraudulent activities related to financial transactions, which allows you to save \$ 2 billion annually from leakage. In addition to the above, it is important to note that the technique is often used in the gaming business. So, the main developers of the legendary online game "World of Tanks" investigated information about users and identified indicators of activity of players by age categories. Based on the assumptions made, the marketing and promotion team was able to develop the necessary advertising policy for the influx of audience.

It can be concluded that the development of data mining systems provides organizations with methods and technologies for large-scale business transformation. Marketers, in turn, must use the power of big data to identify organizational growth factors and provide a competitive advantage in the business environment. Using data analysis, managers can determine how investments can improve customer relationship

management, what strategy should be chosen to increase the conversion rate, and use predictive estimates to improve the life cycle. To optimize business processes and transform data, modern platforms are used that allow you to visualize and analyze big data.

Bibliography

1. Big data and business analytics ecosystems [Электронный ресурс]//Режим доступа: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10257-018-0377>

2. Data Smart: Using Data Science to Transform Information into Insight [Электронный ресурс]//Режим доступа: <https://www.pdfdrive.com/data-smart-using-data-science-to-transform-information-into-insight-e157642297.html>

Колетвинова Е.А.

Научн. рук.: канд. филол. наук., доц. Тарасова М.В.

Тулский филиал Финуниверситета

PSYCHOLOGY OF POVERTY

Modern society is quite heterogeneous. All people are different: we look and dress diverse, study, other think and even earn money. At the moment, there are three classes of society in terms of material components: the rich, the poor, and people with an average level of income, the so - called middle class. As a rule, there is a huge gap between the rich and the poor in almost all developing and developed countries.

If we look at statistics, unfortunately, the results are not always optimistic. Despite hundreds of billions in charitable giving annually and as much as \$1 trillion spent every year in government anti-poverty programs, the poverty rate in the U.S. has not declined significantly since the 1960s. After more than 50 years, poverty is easier to endure but not any easier to escape [1].

But who influences the wealth and poverty of the population? First of all, the state, the employer, and, finally, the citizen himself. But how can an ordinary person affect the level of their earnings?

First of all, we need to say about people's thinking. As mentioned earlier - all people are different, respectively, and thinking is also different. Some believe that the state should provide for the population in full, some think that money is evil and from them some problems, etc. Our thoughts are the so - called "Foundation" of human psychology. It can be divided into the psychology of wealth or the psychology of poverty. Many books have been written about the psychology of wealth, a huge number of training sessions and seminars are given, but not enough has been written about the psychology of poverty, but there are such books. For example, Bodo

Schaefer, an influential businessman and financial consultant, in the book "The road to financial freedom" talks about how a poor person thinks, and what distinguishes such people from the rich. Consider several criteria: attitude to money, planning, self-confidence and change in life.

Attitude to money strongly affects our financial situation. Whether you believe it or not, money does change a great deal in life. It might not solve all of your problems and it is definitely not everything. However, financial worries do tend to cast a shadow on your happiness. Money allows you to tackle other problems with more style. You will also have the opportunity to meet new people, to visit fascinating places, to devote yourself to more interesting work, to gain self-confidence, to acquire more recognition and to take advantage of other opportunities [2].

Planning should become an integral part of your life. Either you plan your own life, or others will plan it for you. Many people have made several attempts to make plans and failed. There is one simple reason why so many people do not adhere to their plans. They fail to incorporate their dreams, goals, values and strategies with each other [2].

An important aspect in achieving financial well-being is self-confidence and changes in life. A person is confident when he knows that he can rely on himself based on his past experience. A self-confident person cannot be stopped by anyone or anything because he knows that he can deal with any obstacles that might come his way. If you want to increase your self - confidence, then you need to get your financial situation in order. Your financial situation must prove to you that nothing can stop you [2].

The people best suited to lead the fight against poverty are those who have lived the problems that cause poverty. Social entrepreneurs need to know what's working and build partnerships with other like - minded individuals and groups to exchange knowledge and gain access to support that is hard to attain on their own.

Stand Together is a nonprofit helping social entrepreneurs do just that [3]. Founded in 2016, Stand Together is working to break the cycle of poverty by supporting the creative solutions of individuals and communities around the country. Anyone can join in Stand Together's mission by visiting StandTogetherAgainstPoverty.org to explore some of the most effective organizations addressing poverty and find inspiring work to support.

The Joseph Rowntree Foundation deals with poverty . The Joseph Rowntree Foundation said that while paid employment reduces the risk of poverty, about 56% of people living in poverty in 2018 were in a household where at least one person had a job, compared with 39% 20 years ago[4].

The charity was especially concerned about the rise in young people living with their parents, who in a previous era would have started to buy a house and start a family of their own, which it named “concealed households”.

Twenty years ago, 20% (2.4 million) of 20- to 34-year-olds lived with a parent or guardian. That proportion rose to 30% in 2018, affecting 3.9 million people, the JRF found [4].

With the help of people from all walks of life, these efforts can bring renewed energy and new ideas to the fight against poverty. True and lasting transformation is possible through personal ingenuity and the power of community.

Bibliography

1. Understanding the Hidden \$1.1 Trillion Welfare System and How to Reform It [Electronic resource]: <https://www.heritage.org/welfare/report/understanding-the-hidden-11-trillion-welfare-system-and-how-reform-it> (date of the application: 10.03.2020)

2. Bodo Schaefer The Road to Financial Freedom: Earn Your First Million in Seven Years [Electronic resource]: <https://play.google.com/store/books/details?id=67BaDwAAQBAJ> (date of the application: 10.03.2020)

3. Stand Together [Electronic resource]: https://standtogetheragainstopoverty.org/?utm_source=guardian&utm_medium=paid&utm_campaign=launch&utm_content=awareness&utm_term=hostedarticle_ctwwfp_standtogethercatalysts (date of the application: 10.03.2020)

4. Number of people in poverty in working families hits record high [Electronic resource]: <https://www.theguardian.com/business/2020/feb/07/uk-live-poverty-charity-joseph-rowntree-foundation> (date of the application: 10.03.2020)

Купор К.С.

Научн. рук.: канд. филол. наук, доц. Столярова Л.Г.

Тулский филиал Финуниверситета

IMPACT OF CORONAVIRUS INFECTION ON THE WORLD ECONOMY

The whole world is concerned that a new virus has appeared in China. The number of cases of coronavirus infection in the world has exceeded 110,000 people. This will inevitably have economic consequences. But how much and how far will they spread?

Investors have tried to calculate which assets are most exposed to the shock. The worst-hit stocks were of firms that rely on far-flung supply chains, such as carmakers; or are directly affected by restrictions on travel,

such as airlines; or are most exposed to a China-led global slowdown, such as oil firms [1].

There is a rare combination of factors on the market – a supply-side shock (increased oil production), a reverse demand-side shock (reduced consumption due to coronavirus), and the absence of a "swing producer" on the market. The last time such a "terrible combination" was in the early 1930s, against the backdrop of the great depression. The market is wrestling with three fears. First, that the virus will (and may already have) spread widely across America and the rest of the world. Second, that fear of covid-19 and measures to stem its spread, like advising workers to stay home, will have severe consequences for economic activity. And third, that policymakers may be unable to keep short-term disruption from becoming long-term damage [2].

There is also an uneasy sense that the virus could trigger a bigger rupture in financial markets that have been going up by so much for so long that pockets of dangerous risk-taking are bound to exist [1].

What will happen to firms' finances if people can no longer gather or move around freely? The damage would be most acute for firms that rely on large groups of people coming to them, such as casino and theme-park owners. Corporate events and conferences have been cancelled in many countries – Starbucks, for example, plans to hold its annual shareholder meeting virtually [2].

Thus, market shocks can exacerbate an economic downturn. If the coronavirus outbreak goes down, prices may quickly adjust, but if the risks of a global recession increase, prices will remain low. Unfortunately, according to various scientists, the coronavirus will last in the world until at least June.

Список литературы

1. Markets wake up with a jolt to the implications of covid-19 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.economist.com/finance-and-economics/2020/02/27/markets-wake-up-with-a-jolt-to-the-implications-of-covid-19>.

2. What the markets imply about the economic impact of the coronavirus [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.economist.com/finance-and-economics/2020/03/05/what-the-markets-imply-about-the-economic-impact-of-the-coronavirus>.

Михайлюкова А.А.

Научн. рук.: канд. филол. наук, доц. Столярова Л.Г.

Тульский филиал университета

CONTEMPORARY PROBLEMS OF ECONOMIC GROWTH IN THE RUSSIAN FEDERATION

Economic growth is the most important characteristic of economic life in absolutely any country. In this regard, it is necessary to take into account the optimal ways of achieving economic growth and solving a certain number of problems.

It cannot be said that only the economic potential of the country influences the change of economic growth, it is necessary to take into account foreign economic and foreign policy factors. Economic growth is not an end in itself, because it should take into account such indicators as the standard of living of society, the reduction of the difference in the state of income of the population, improving the quality of life. Based on this, economic growth is not an end in itself, but rather an economic sustainable development.

Economic growth is characterized by the transformation of individual elements of the country's economy, urbanization, the level of national income, the level of funding, etc. In modern conditions, economic development is commonly defined as a process during which there is a significant growth in the real average income of the population, but only if the number of the population living below the poverty line is reduced or maintained and the inequality in income distribution is maintained or reduced. This approach to the problem of development focuses on fighting inequality, unemployment and improving the quality of life of the population. Based on these very indicators, we will consider the current problems of economic growth in Russia

One of the key indicators of the country's progress within the macroeconomic framework is commonly referred to as gross domestic product. It reflects the value of products and services produced within the country for consumption by all economic sectors of the country over the annual period. It consolidates the whole range of produced products, regardless of the belonging of production factors of national character, involved in the production process, both for consumption within the country and for export purposes, accumulation. Let us consider the GDP dynamics presented in Fig. 1.

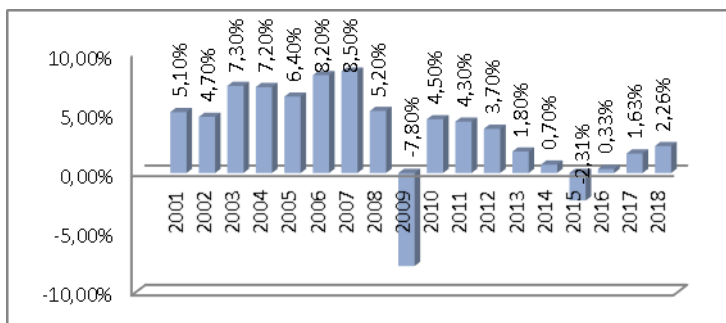


Fig.1. GDP Dynamics in Russia 2001-2018, % [1]

GDP in 2008 was affected by the global financial crisis that reached Russia. Despite the decline in the 4th quarter, the year as a whole saw a 5.2% growth. In 2009, there was a sharp 7.8% drop in GDP. [1].

In the following years, the growth rate never reached the crisis level. In 2014, the growth was expected to reach 2.5 %, but in reality the growth was only 0.7 %. According to The World Bank, in 2015 the decline was - 2.31%, in 2016 it was -0.2%. [1].

An important overall quantitative indicator of economic growth is national income. Gross national income (GNI) in Russia reached \$1.54 trillion in 2017, which is \$28 billion more than in 2016 (\$1.25 trillion). The growth rate compared to 2016 was equal to 1.74%. [2].

Over the period from 2007 to 2017, Russia's gross national income (GNI) increased by \$26 billion. The average value was \$1.54 trillion. The average annual growth rate of real gross national income (GNI) in Russia over this period was 0.998%. [2].

The maximum growth of the gross national income (GNI) in Russia over the period from 2007 to 2017 was registered in 2007: USD 31 billion, the maximum drop was observed in 2009: - USD 43 billion. The maximum value of gross national income (GNI) in Russia was reached in 2013: \$2.22 trillion, the minimum was observed in 2006: \$0.96 trillion. [2].

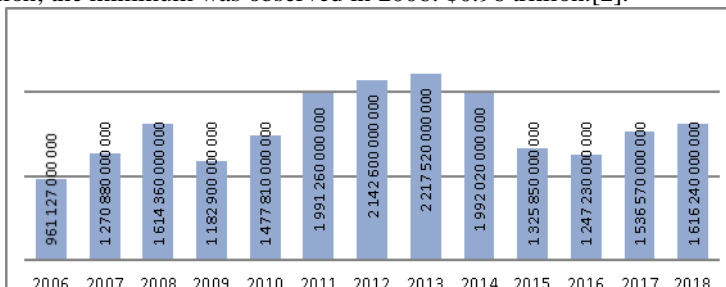


Fig.2. GNI, USD

As mentioned above, economic growth - the development of the country's economy is due to the growth of production volumes, and its main indicator is the growth rate of real GDP.

The economy of the Russian Federation has felt quite strong pressure from the EU and US sanctions in recent years (starting from 2014), which has affected the economy of various leading industries, as well as GDP dynamics. Such negative factors as: growing inflationary threat, weakening consumption growth and low investment activity also contributed to the decline in the growth rates of production. In addition to this, the waiting for the possibility of further sanctions from the West is a problematic point - it generates some uncertainty, which has a negative impact on the investment activity, as one of the most important factors of the Russian economy.

There has been an outflow of capital abroad, the level of foreign investments in our economy has decreased, consumption growth rates have decreased - all this has had a negative impact on the prospects for further development of our economy, as well as on economic growth.

There has been an outflow of capital abroad, the level of foreign investment in our economy has decreased, consumption growth rates have decreased - all this has had a negative impact on the prospects for further development of our economy, as well as on economic growth.

The next problem for the economic growth of the country was import dependence on a number of different goods and services. Of course, today it is impossible to imagine a state that would not be involved in the system of world economic relations, but the degree of interconnection between countries is different.

In addition to these factors, the GDP growth rate is influenced by the labor productivity rate, the growth of which by 1% is accompanied by the annual GDP growth by 1.27%. Inflationary processes and price levels also have a negative impact on the economic growth dynamics of a country. A 1% increase in the annual consumer price index is accompanied by a 0.17% decrease in the physical volume index of GDP. [3].

Summing up, it should be noted that some scientists believe that the reason for the current problems of Russia's economic growth is the imperfection of the existing economic mechanism, which hinders economic modernization. In addition, our country's economy today has a sufficient number of problems caused by the influence of negative factors that hinder sustainable economic growth. The State needs to continuously take measures to address them.

Список литературы

1. The World Bank [Electronic resource]/ Access:

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.ZG?locations=RU>

2. The World Bank [Electronic resource]/ Access:
<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GNP.PCAP.CD?locations=RU>

3. Russia Economic Report [Electronic resource]/ Access:
<https://www.worldbank.org/en/country/russia/publication/er>

Новикова А.А.

Научн. рук.: канд. филол. наук., доц. Тарасова М.В.

Тульский филиал Финуниверситета

CURRENT PROBLEMS OF THE US REAL ESTATE MARKET

Every person in the world wants to have their own home. The US is experiencing a financial crisis that causes the entire world economy to slow down. The real estate market in America cannot always remain stable. Every year, housing prices increase rapidly, but the people's ability to pay remains unchanged.

The housing sector could develop successfully under market rules without strong government intervention. If the economy is healthy, then in the market conditions, builders will build, financiers will finance the construction and house purchase. Then financiers and builders will have an income, and the family will get their own housing, the so-called "American dream" will be achieved. According to statistics, in the last years of the XXth century in the share of american families who own housing was less than 50%. The beginning of the XXI century this indicator had already reached 50%. We can say that two out of three families had their own housing.

2007-2008, were the years of a crisis in the mortgage lending market. Until 2006, housing prices increased, and then began to fall sharply. As a result, became more difficult for borrowers to seek loan refinancing. The risks of non-payment of interest on loans increased and interest rates on floating-rate mortgages jumped sharply. The number of buildings increased, and purchases of new homes decreased. The market value of the houses was lower than the purchase price. Then prices fell, and payment defaults caused a "Domino effect" in financial markets, devaluing mortgage-backed securities by many hundreds of billions of dollars. Most families lost their own newly purchased homes, as well as the mortgage.

By the end of 2008, the situation in the us real estate market had begun to improve. The number of families with their own homes increased. In 2014, the percentage of homeowners in the United States reached 64.7%, and more than a third of the country's population were renters. Rising house prices and tight credit conditions are one of the reasons why people are putting off buying, preferring to rent a home. In the United States, the share

of owners had reached the lowest level since the third quarter of 1995 and since 2004 it has been on a downward trend.

The percentage of homeowners depends on their age: among Americans younger than 35, only 35.9 % own real estate, but people older than 65, 80.1% of them already own real estate.

Let's consider the percentage of owners in the United States (II quarter 2017) [1].

The global economy slowed down in 2019. This trend repeated in the same way as in 2008. The US foreign trade deficit, despite the trade war with China, promises to set a new record at the end of the current year. The population's ability to pay is significantly reduced. Shopping center owners close their businesses and stop paying rent before the lease expires. In the mortgage lending market, delinquency on loan payments is growing again. The US real estate market is undergoing a significant decline in profitability and stagnation in development.

States with the smallest number of owners			States with the largest number of owners		
01	District of Columbia	41,1	01	Michiga	75,9
02	new york	53,2	02	Delaware	75,6
03	california	54,9	03	South Carolina	75,4
04	Nevada	56,4	04	West Virginia	74,8
05	Hawaii	56,6	05	Alabama	73,6
06	Rhode Island	60,2	06	Vermont	73,4
07	Oregon	60,8	07	New Hampshire	73,2
08	Kansas	61,3	08	Mississippi	73,0
09	Texas	61,5	09	Minnesota	72,3
10	Georgia	62,3	10	Indiana	71,9

In 2020, about 50% of families plan to buy new housing, which significantly reduces the figure to the level of 2000. The number of unsold homes has increased by 85%. The population's wages are falling, people visit shopping centers less often and buy non-essential products less often.

The state government intervenes in the real estate industry, violating already established rules. The New York Real Estate Board will file a lawsuit accusing the New York Department of State, which issued the legal guidance, of abusing its authority and failing to follow proper steps before enacting the rule.

The Department of State does not comply with state law that defines how real estate agencies must issue rules and regulations.

Brokers have warned tenants that if the landlord pays the fee, the cost is likely to be passed on to them in the form of a higher monthly rent.

So, the US real estate market is at the peak of the decline. Increased interest rates on renting out real estate lead to the fact that even those who have been renting a certain apartment, house, or trading floor for a long

time, refuse doing it. Construction of new homes is decreasing slightly, but home purchases are already at a low level, almost at the level of 2000. This dynamic leads to a decline not only in the real estate industry, but also in the entire economic situation in the country. Which could lead to another crisis and default. It is necessary to find a compromise among the needs of economic entities and the state and to stabilize the country's economic indicators.

Bibliography

1. In the US, only 65 % of people own their own homes [Electronic resource]: <http://domik.ua> (date accessed: 12.03.2020).
2. Factors and needs of housing mortgage lending development [Electronic resource]: <https://cyberleninka.ru/> (date accessed: 12.03.2020)
3. Real Estate Groups to Challenge Ban on Broker Fees for Renters [Electronic resource]: <https://www.nytimes.com> (date accessed: 12.03.2020)
4. Adaptation of foreign experience of state regulation of the automotive industry [Electronic resource]: <https://cyberleninka.ru> (date of application: 12.03.2020)
5. In the US, only 65 % of people own their own homes [Electronic resource]: <http://domik.ua> (date accessed: 12.03.2020).

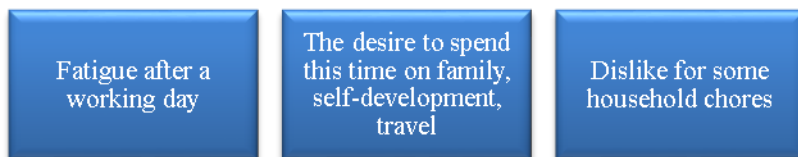
Одинокова Д.В.

Научн. рук.: канд. филол. наук, доц. Тарасова М.В.

Тульский филиал Финуниверситета

TRENDS IN E-COMMERCE AND ITS LEGAL REGULATION

At the moment, people are increasingly trying to make their lives easier and reduce the time they spend on daily routine. There is a number of factors why.

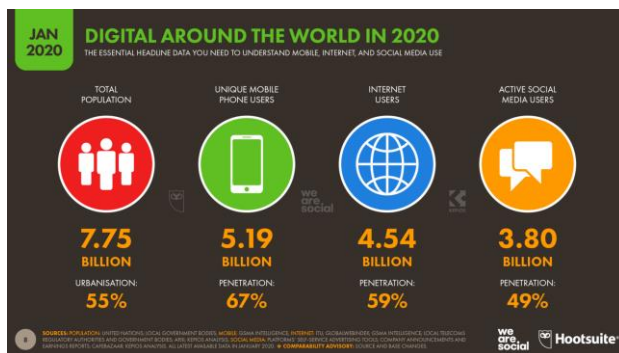


Picture 1. Factors that motivate people to create innovative solutions to home problems

In other words, digital technologies must complement the physical processes of creating new opportunities for citizens. There is a huge number of ways to avoid performing household duties. For example, we can have lunch and dinner in cafes and restaurants or order home delivery, instead of cooking it ourselves.

Previously, visits to the store for food, clothing, appliances, jewelry, etc. were considered an integral and general part of our lives, but now people prefer to make purchases online. We buy goods on Internet platforms, in apps, in social networks, etc.

The importance of digital technologies in our lives has reached new heights, and more and more people spend more and more time on the Internet, solving more and more problems there:

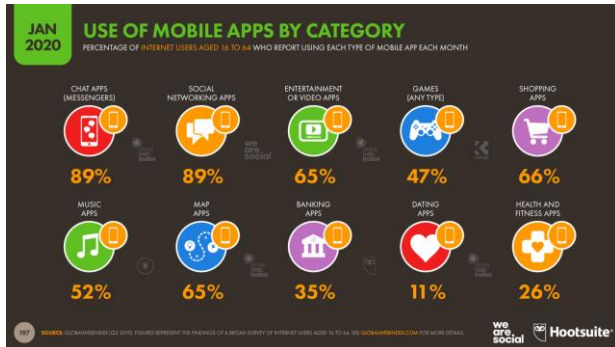


Picture2. Digital around the world in 2020 [1].

1. The number of Internet users in the world has grown to 4.54 billion, which is 7% more than last year's figures (+ 298 million new users compared to data for January 2019);

2. In January 2020, there were 3.80 billion users of social networks in the world, and the social network audience grew by 9% compared to 2019 (this is 321 million new users per year);

3. Today, more than 5.19 billion people use mobile phones — an increase of 124 million (2.4%) over the past year [3].



Picture 3. Use of mobile Apps by category [1].

About three-quarters of the world's Internet users between the ages of 16 and 64 buy something online every month. According to GlobalWebIndex, the highest level of e-Commerce penetration is among the online audience in Indonesia, Thailand and Poland. In Russia, 60% of Internet users made online purchases in January 2020. Judging by the geographical distribution of online shopping, economic development is not the main factor determining the use of e-commerce in the country. For example, it was much more important to have language versions on the sites and take into account the cultural preferences of local buyers [3].

The average user spends 6 hours and 43 minutes on the Internet every day. This is 3 minutes less than a year ago, but still amounts to more than 100 days per user per year. If you leave about 8 hours a day to sleep, it means that now we spend more than 40% of our waking time on the Internet. Many businessmen seeing these figures and the dynamics of sales growth think about completely closing offline outlets and switching to online, since it is much easier and cheaper to maintain an online store [1].

We can see Digital devices are ubiquitous, not-in person (where users are not physically present) transactions are taking place naturally and are exponentially growing. Digital marketplaces are divided into different types:

- Single Seller Digital Marketplaces. Sellers or retailers of the company are not allowed to trade on these websites. However, their contact details are listed in case buyer wishes to inspect, experience or buy from a local physical store (popular websites such as dell.com and apple.com fall in this category);
- Classifieds Digital Marketplaces. These websites allow sellers to advertise their products on the marketplace, but their owners aren't governed by any central authority. Such marketplaces are extensively used

for re-sale items by individuals and small businesses (popular websites such as craigslist.com and quikr.com fall in this category);

- Multi Seller Digital Marketplaces. Sellers can populate their catalogue. Built-in search engines are used by buyers to discover the product of their choice. Recommendations in the form of search results are based on text relevancy, availability of the stock, price, shopping preferences of the buyer and purchase history of the buyer. Other factors that affect the recommendations are sales velocity of the seller, quality of images, clear product description, product storytelling and feedback. Unlike Classifieds Digital Marketplace, monetary transactions are always handled by the Multi Seller Digital Marketplaces. One reason for this is to mitigate challenges of digital transactions such as cheatings, fraud and deceptions (popular websites such as amazon.com, ebay.com and uber.com fall in this category);

- Social Digital Marketplaces. These have been widely popular among digital community to show-off their (digital or offline) purchases among their friends or social circle. This often leads to social proof for peers and persuading them to do something what others are doing for their social acceptance in their social circle but without explicitly telling them to do it (popular websites such as facebook.com, WhatsApp or WhatsApp Business and Instagram.com fall in this category) [4].

At the moment, e-Commerce is almost out of control. It is difficult to identify the culprit and apply sanctions. For example, an add-in to the Web of Trust browser was recently created. It is used for introducing localized and direct trust in marketplaces. It works on personal connections similar to Social Digital Marketplace. But in this case, personal connections provide recommendations along with a guarantee. This helps to develop confidence among buyers and sellers who are strangers. There is no central controller, arbiter or a central authority exercising autonomy during the digital transactions, it is replaced by personal connections [5].

Often people are still faced with fake and low-quality products. The state cannot check all products sold over the Internet. However, people who buy goods on the Internet put themselves in danger. That's why lawmakers in the USA propose making e-Commerce companies liable for counterfeits. The bill, called the Shop Safe Act, would create trademark liability for companies selling counterfeit goods that pose risks to consumer health and safety, like drugs and medical products. It would also force companies to more strictly select sellers who operate on their platforms and to remove counterfeit listings and those who repeatedly sell knockoffs [6].

Businessmen need to be ahead of their competitors in the market and know the trends of the current year to make online trading as profitable as

possible. Now automation and artificial intelligence are used in all areas, including online trading. They help owners of online stores to advertise and sell products, as well as more accurately and conveniently configure sites. Chat bots also allow you to reduce the cost of a sales Manager.

Besides, courier delivery is currently inferior to self-delivery. The growth of networks of terminals and centers of release of the goods making a courier delivery in less demand. But pickup is becoming more popular. A variety of delivery points allows customers to pick up orders at any convenient location [6].

"Omni-channel" - a fashionable marketing term indicates that buyers are less and less distinguish between "online" and "offline" when it comes to shopping. Users use mixed approaches to shopping — it is becoming common practice for consumers to visit a physical store and then buy a product over the Internet.

Businessmen should focus not on technology, but on people. Almost all companies and brands that are successful in the long run are those that successfully meet people's desires and needs, not those who jumped on the innovation train by launching a single viral campaign, or started using new products without a clear strategy [2].

To sum up, online trading is developing rapidly, and what was considered progressive solutions a few years ago is now outdated and does not work. Therefore, following trends is a necessity that will help the business stay afloat, attract new customers and make a profit. However, governments should find a better way to ensure the safety of citizens.

Список литературы

1. Пакет отчетов о глобальном цифровом рынке «Digital 2020» [Электронный ресурс]. <https://hootsuite.com/resources/digital-2020>
2. Николаенко С., Тренды онлайн-торговли, которые повлияют на продажи в 2020 году [Электронный ресурс]. <https://brodude.ru/trendy-onlajn-torgovli-kotorye-povliyayut-na-prodazhi-v-2020-godu/>
3. Сергеева Ю., Вся статистика интернета на 2020 год – цифры и тренды в мире и в России [Электронный ресурс]. <https://www.web-canape.ru/business/internet-2020-globalnaya-statistika-i-trendy/>
4. ТОП-15 отечественных и зарубежных маркетплейсов 2020: самый полный обзор популярных онлайн-площадок [Электронный ресурс]. <https://www.insales.ru/blogs/university/otechestvennye-i-zarubezhnye-marketpleysy>
5. Vrinda Almadi, Anmol Saxena, Sarvjeet Herald. New Open Digital Marketplaces: Giving Buy, Sell and Trust Control Back to Users//

American Journal of Management Science and Engineering. Vol. 5, No. 1, 2020, pp. 1-9.

6. Rappeport A. Lawmakers propose making e-commerce companies liable for counterfeits// The New York Times. 2020. [Электронный ресурс]. <https://www.nytimes.com/2020/03/02/us/politics/counterfeits-bill-china-amazon.html>

Устинова Т.С.

Научн. рук.: канд. филол. наук, доц. Тарасова М.В.

Тулский филиал Финуниверситета

CONFLICT MANAGEMENT IN ORGANIZATION

At this time the lack of conflicts among employees seems unrealistic in the 21st century organizations. Conflicts are often the cause of a decrease in the social and psychological stability of organization, its competitiveness, and team productivity. For this reason, conflict management is one of the main functions for the top managers. According to statistics, an average manager spends a quarter of his working time to solve different types of conflict situations. Each manager needs to have knowledge how to prevent or solve conflict. If a conflict has already occurred, he has to be able to apply behavior methods for a favorable end of the conflict.

The relevance of this topic is due to a fast development growth of market relations. The timeliness, correctness, and sometimes the decision making speed largely depends on the staff work efficiency. Therefore, it is necessary to minimize the number of conflict situations to ensure the effective work of the team. In addition, if the work of employees is impeded of serious conflicts, not only efficiency will suffer, but also consumers, suppliers, and the profit of this organization respectively. If you let go of the situation and ignore conflicts, you can bring the organization to complete liquidation.

When a top manager is faced with the need to solve conflicts, he has to determine the cause of the conflict. Interestingly, there isn't one reason at the heart of each conflict, but there are several reasons.

There are a huge number of conflict reasons in an organization. The main ones are the interdependence of tasks, limited resources, lack or excess of information, mismatch of expectations of other's behavior, infringement of interests, individual aspects of the personality or innovative activities that can cause unrest in the organization's team. [1]

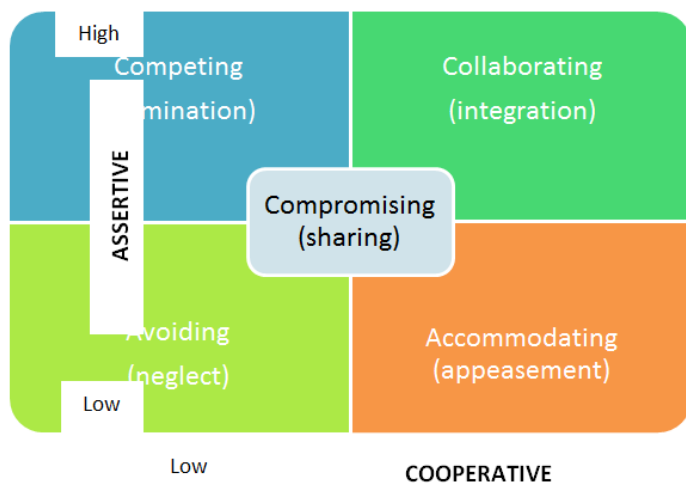
We can't ignore the fact that the source of the conflict can be the leader himself and his actions in certain situations. For example, if a top manager allows himself personal attacks or he is vindictive and distrustful,

he always demonstrates his likes and dislikes in public. The manager's inconsistency, his inability to assess correctly the situation and find the right way out of it, and his inability to understand and consider the way of thinking and feelings of other people give rise to conflict.

A top manager should choose one of the five strategies for dealing with a conflict for effective conflict management (picture 1). The most effective one depends on many factors: the organization type, the number of people, the atmosphere in the team, the personal characteristics of the leader and subordinates, etc. [2]

When one side sacrifices something for another, it is the «accommodating» strategy. This is a strategy with unpredictable consequences. If the rejection of one's own interests is not a problem and the other party appreciates this act, pliability can have a positive effect on their relations. In another case, when one side does not notice the victim, the other side can feel annoyance and resentment. This is the reason for emotional conflict.

The next possible strategy for overcoming conflict situations is «compromise». This strategy rarely brings true pleasure of the conflict resolution. This is due to the fact that the goal cannot be fully achieved, since both parties donated something to obtain a positive outcome of the conflict. As a result, there is no one to evaluate the victim. It is effective in situations that require a quick outcome.



Picture 1 – 5 Conflict Management Strategies

Another strategy is «collaborating». This is not only a behavior strategy, but also a cooperation strategy. It allows both parties of the

conflict to resolve the contradictions without sacrificing anything, without giving up their real goals. This is one of the best strategies. It has a disadvantage as well. It needs much time to analyze the demands of each party, to discuss them and find the best option.

The next strategy is «avoiding». If one side uses its predomination in a conflict, this strategy is effective. «Avoiding» is a temporary delay of the conflict resolving, so it can't be effective for all organizations.

And the last strategy is «competing». This strategy is often effective in extreme situations. If the goal is quite serious, and the person has real strength and power, it is worth while. Otherwise you can get caught up in a conflict, or even lose and become excluded.

In this way, the ability to manage conflicts is a necessary condition for any leader. The organization activity effectiveness depends on the ability to manage conflicts.

Bibliography

1. Forbes. 5 Easy Steps to Conflict Resolution – In Business & Life. [Электронный ресурс]// Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/biancamillercole/2019/03/06/conflictresolution/#633f1a424526> (дата обращения: 13.03.2020)

2. Chron. 5 Conflict Management Strategies. [Электронный ресурс]// Режим доступа: <https://smallbusiness.chron.com/5-conflict-management-strategies-16131.html> (дата обращения: 13.03.2020)

Харламова Н.С.

Научн. рук.: канд. филол. наук., доц. Л.Г. Столярова
Тулский филиал Финуниверситета

YOUTH UNEMPLOYMENT AS A SOCIAL PROBLEM

In the modern world, in the context of the global economic crisis, the problem of employment is relevant. Youth unemployment is a socio-economic phenomenon in which able-bodied young people are in search of work and are ready to start it, but cannot realize their right to work, thereby losing their basic livelihood. The high unemployment rate among young people today is an indisputable fact. Unemployment in itself is not only an indicator of economic instability in the country, but also one of the most serious problems of our time [2].

The main causes of youth unemployment are, on the one hand, the desire of the employer to get not only a young, energetic and educated specialist, but also the one with work experience that young people often lack. The next cause are the exaggerated demands of young people themselves. For example, students and graduates of universities in large cities, as a rule, immediately count on prestigious positions, salaries.

Although, if you believe the research of the Superjob portal, 59% of Russian companies are ready to hire university graduates who do not have experience in the specialty, if they agree to study [1].

In general, the analysis showed that the following factors are the main reasons for the growth of youth unemployment:

1. Structural inconsistencies of the graduate profile with the needs of the labor market, absence of scientific forecast in the demand for personnel.

2. Inconsistency of the level of qualification of graduates with the requirements of employers.

3. Decrease in practical skills in the acquired profession among young specialists.

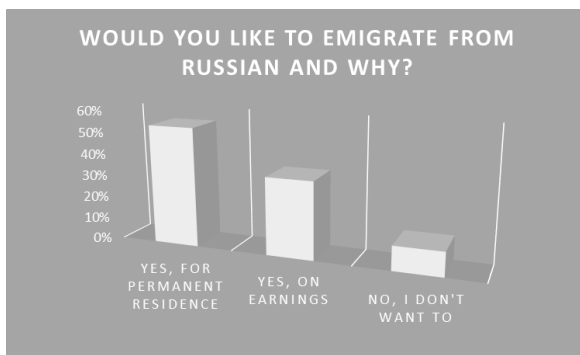
4. Low salaries among young professionals.

5. Reluctance and lack of training opportunities for young specialists in production, undisguised neglect of the social rights of young specialists expressed by employers.

6. Wrong or conjuncture choice of a profession or a specialty [3].

The outflow of young specialists to the countries of the near and far abroad is also a great threat to society, as a result of which the society is losing its labor potential. This aspect of the problem is of particular importance for young people, since at present many young people who are unable to apply their skills at home are choosing to work abroad. Today, as M.K. Gorshkov notes, about half of the country's population would like to leave Russia for different purposes, the predominant part are young people under the age of 30 years [1].

Our survey of 40 people showed that 54% of Russians would like to leave Russia forever. 35% of the young people are ready to go abroad "to earn money". Such a desire of working Russians to turn into migrant workers is a clear indicator of the negative situation on the Russian labor market.



In addition, this testifies the doubtfulness of the idea of the need for mass import of labor to Russia from abroad in conditions when the country has a huge internal resource for the redistribution of the already existing labor force.

From the foregoing, the following solutions to youth unemployment can be offered:

For the state:

1. It is necessary to provide practice in training in order to meet the needs of modern society.
2. Partnership of universities and employers.
3. State support and stimulation of youth potential.

For students:

1. Young people entering the labor market should not overestimate their requirements and apply for prestigious professions without considering other opportunities that could serve as a good start for a career.
2. To start working on the 3-4th year of study at a university in order to have work experience already by the time of graduation from an educational institution.
3. To work officially. Often, young people do not have work experience, as they were employed informally.
4. To understand clearly, what they are interested in and analyze what the labor market in a particular region needs.
5. Active position. Because of the absence of clear position in the search of work, students do not use many of the existing employment opportunities [1].

Analyzing the problem of youth unemployment, we can conclude that the main way to overcome social tensions in the labor market for young professionals is to create a legal financial base for creating a single integrated system of social and professional adaptation of young people, within the framework of the development of personnel policy, where every part would be involved.

Список литературы

1. Ситникова А.О. Безработица молодежи как социальная проблема современности и пути ее решения // Электронный научный журнал «Профессиональная ориентация» №2 2018 г [Электронный ресурс]
<https://cyberleninka.ru/article/n/bezrobotitsa-molodezhi-kak-sotsialnaya-problema-sovremennosti-i-puti-ee-resheniya> (дата обращения: 06.02.2020)
2. Зайцева И. А. Безработица как одна из глобальных проблем современного мира // PolitBook. Экономика и экономические науки. – 2017. – № 2. – С. 160–175. (дата обращения: 06.02.2020)

3. Кислович А. И., Кардабнев А. А. Проблемы молодежи в ситуации безработицы // Актуальные проблемы современной науки: взгляд молодых ученых: материалы Всерос. Научно-практ. конф. с международным участием. – Грозный. – 2017. – С. 215–219. (дата обращения: 06.02.2020)

Черненко А.В.

Научн. рук.: канд. филол. наук. доц. Тарасова М. В.

Тульский филиал Финуниверситета

CORONAVIRUS: CHANGING WORLD ECONOMY?

Every year, with a certain regularity, humanity is facing with a great and little-studied danger. It is not clear where and for what reasons new, previously unknown types of viruses suddenly appear. It threatens us all with epidemics and deaths of a large number of people. Now there is a new virus called Coronavirus.

On December 31, 2019, the World Health Organization learned that strange pneumonia appeared in the city of Wuhan, Hubei Province. By January 3, 2020, the number of cases reached 44 people. On January 7, Chinese authorities said it was a new coronavirus — a genetically close group of viruses that infect higher animals and humans. Sometimes this infection is asymptomatic, sometimes it manifests itself in the form of a cold. In severe cases, the infection causes pneumonia, which can result in the death of the patient. The new virus called 2019-nCov. [1]

By January 12, 2020, it had become clear that the outbreak was related to the seafood market in Wuhan. On January, 13 the first person to fall ill appeared in Thailand, on January, 15 in Japan, and on January, 20 in South Korea. These patients became infected in Wuhan. On March 14 in Russia, 45 cases have been registered; the patients are citizens of China. For March, 14 2020, 145,374 people became ill all over the world, 5,429 people died, and 71,694 people were cured. [2]

The economy is not affected by the virus itself, but by measures to combat it. To stop the disease, the Chinese authorities imposed quarantine in Wuhan and several other cities in Hubei province: the transport does not work, public events are canceled. Chinese New Year holidays were supposed to end on January 30, and January 31 was supposed to be a working day. But the holidays lasted till February 2 to contain the virus. About 25 provinces and major cities of China continued to celebrate the New Year until February 10, and in Hubei most institutions did not work till February 14. These areas provide 80% of the country's GDP and up to 90% of exports. Lots of enterprises in China do not work, it may become the reason of disrupting the supply of goods, including outside of China. For

example, Hyundai Motors gradually halted its production in South Korea due to supply problems.

Apple closed its stores in China till February 9, leaving only the online store to work. 17% of Apple's sales are in China, so the company's profits may decline. McDonald's closed several hundred out of 3300 restaurants in China, while Starbucks closed more than half of its 4,300 coffee houses. KFC, Pizza Hut, Ikea and Ralph Lauren took similar measures, and Disney closed amusement parks in Shanghai and Hong Kong. More than 60 airlines, including British Airways, Delta and Lufthansa, canceled flights to and from China to reduce the likelihood of spreading the virus. Cruise companies also canceled cruises, and Russian Railways limited passenger connections with China. Due to the decrease in the number of tourists, the revenue of airlines, hotels, and the entertainment industry will fall.

The virus will slow down the growth of the Chinese economy. If in 2019 it grew by 6.1%, then in 2020, according to The New York Times [3], we can expect an increase of about 5.6%. The global economy will grow by 2.3% instead of the previously expected 2.5%.

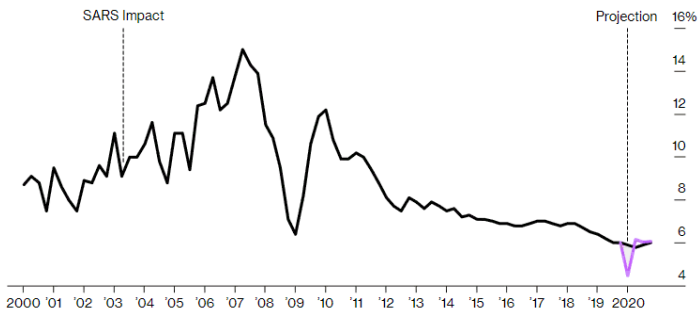
Perhaps the most surprising fact about the stock market is that two of the best performing stock markets in the world so far this year are China and Italy, where COVID-19 outbreaks have been focused—reminding us that headlines do not often make for good investment advice. [4]

The Chinese economy now accounts for about 17% of global GDP and it's the largest trading partner for most of its neighbors. Those most dependent stand to be hit hardest. Hong Kong's already struggling economy faces a 1.7 percentage point downdraft in the first quarter, according to Bloomberg Economics. South Korea and Vietnam—which benefit from Chinese tourism and embedded supply chains—would see a 0.4 percentage-point drag in near-term growth. Australia and Brazil, both commodity exporters to China, both may see growth 0.3 percentage below what it would have been without the virus. [5]

Figure. 1. China is the best performing stock market this year.

Countries ranked by nominal GDP	Stock Market Index	Year-To-Date % Change
1. U.S.	S&P 500	-7.8%
2. China	Shanghai Composite	-1.9%
3. Japan	Nikkei 255	-7.2%
4. Germany	DAX	-6.7%
5. India	SENSEX	-3.7%
6. UK	FTSE 100	-9.9%
7. France	CAC	-8.1%
8. Italy	FTSEMIB	-3.0%
9. Brazil	Ibovespa	-10.9%
10. Canada	S&P TSX	-2.0%

Figure. 2. Market Diagnosis. Year-on-year GDP.



After China closed its borders to other countries, India escaped an outbreak of the virus. Also, India does not have strong ties in terms of visitor arrivals and so forth in some of these other Asian countries but also the economic spill-overs from China on to India are not severe.

The Chinese virus has so far affected India's manufacturing and exports sectors — notably medicines, electronics, textiles and chemicals. The govt said it was taking all necessary steps to protect Indian industry from the threat, especially in the area of intermediate goods where \$30 billion worth of bilateral trade happens every year. India's growth slowed to a near 7-year low of 4.7% in October-December 2019 on continued slump in manufacturing, and now faces the next big challenge of coronavirus outbreak stifling global growth. [6]

In my opinion, two things need to be keenly watched now from India's viewpoint: firstly, the area where India is dependent on China for

imports, such as electronics, chemicals, solar energy, and secondly, and a negative demand impact could be just a matter of time for India in case the world economy slows down because of China.

In conclusion, I would like to say that the economies of all countries have suffered greatly due to the 2019-nCov virus because China is a huge exporter. Shortages of face masks, hand sanitizer and cleaning supplies are now spreading widely as people prepare for the worst, although the outbreak in China has ended, the virus continues to spread around the world, albeit at a slow pace. I hope the coronavirus will soon be a thing of the past since many people have already been cured.

List of sources used

1. Edward Parker. Coronavirus: who is at risk and how do we know? March 12, 2020. [Electronic resource]. URL: <https://uk.news.yahoo.com/coronavirus-risk-know-143520165>.

2. Coronavirus COVID-19 Global Cases by Johns Hopkins CSSE. [Electronic resource]. URL: https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html?fbclid=IwAR0crDiqLxp9RIKd1OMaNHMkmSdf0IxFb_ZUVLHc1PH-fuX9_9RN7ITfVx8#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6

3. Ailin Tang. China's Economic Growth Slows as Challenges Mount. [Electronic resource]. URL: <https://www.nytimes.com/2019/10/17/business/china-economic-growth.html>

4. Jeffrey Kleintop. Q&A on COVID-19: The Economy, Markets and What Investors Should Do. February 28, 2020. [Electronic resource]. URL: <https://www.schwab.com/resource-center/insights/content/qa-on-covid-19-economy-markets-and-what-investors-should-do>

5. Hannah Dormido and Adrian Leung. Charting the Global Economic Impact of the Coronavirus. February 5, 2020. [Electronic resource]. URL: <https://www.bloomberg.com/graphics/2020-global-economic-impact-of-wuhan-novel-coronavirus/>

6. How long can India remain safe from coronavirus? Fear spikes after new data. [Electronic resource]. URL: <https://economictimes.indiatimes.com/news/economy/foreign-trade/how-long-can-india-be-safe-from-the-virus-new-fears-surface-after-new-coronavirus-data/articleshow/74441550.cms>