

Акбаева А.В.

*ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики»
347900, Ростовская область, г. Таганрог, ул. Петровская, д. 45
akbaeva.anastasia@yandex.ru*

Совершенствование системы адаптации персонала

Актуальность данной темы обусловлена тем, что процесс адаптации персонала призван облегчить «внедрение» новых работников в деятельность организации. Только в редких случаях приход новых сотрудников в организацию не вызывает затруднений и проблем как со стороны «новичков», так и со стороны «бывалых» сотрудников. Новые сотрудники снижают эффективность деятельности как своей собственной (по сравнению с ушедшим сотрудником), так и всей организации в целом. Работа новичков в течение первого года может приводить к дефектам и снижению качества изготавливаемых изделий. Новые сотрудники меняют рисунок сложившихся социальных связей, что может приводить к острым или латентным конфликтам. Таким образом, чем незаметнее пройдет «внедрение» новых сотрудников в организацию, тем быстрее она восстановит свою конкурентоспособность. Цель работы – анализ проблем и предложения по совершенствованию системы адаптации персонала. Адаптация определяется исследователями как специфический вид деятельности. В частности, А.Я.Кабанов предлагает делать акцент на психологическом аспекте этой деятельности [1, с.48]. По его мнению адаптивная деятельность в основе своей связана с процессом активного взаимодействия живого существа с окружающей средой. Для Р.Р.Байтасова важным является тот факт, что адаптация предстает перед исследователем как «приспособительная деятельность» [2, с. 91]. Фактически адаптирующийся предстает в качестве выстраивающегося в систему компонента, а окружающая среда остается стабильной. Еще одно мнение высказывает Р.С.Есикова, которая рассматривает «адаптация» как процесс приспособления человека к изменениям окружающей среды [3, с. 35]. Современным ученым приходится констатировать, что скорость протекания социально-экономических процессов в настоящее время резко возросла. В силу развития технологий, повышения образования населения и глобализации динамика преобразований уклада жизнедеятельности людей и функционирования предприятий сейчас достигла небывалых ранее темпов. Поэтому проблема поиска направлений, совершенствующих адаптацию, актуализируется с новой силой. В целом, адаптация поведения человека имеет вторичную природу – это «изменение, порожденное изменениями», отклик на ранее произошедшие изменения в макросреде. Для российских организаций проблема совершенствования системы адаптации персонала связана с динамично развивающейся внешней средой и нестабильностью, непредсказуемостью социально-экономической системы. Поэтому к управлению процессом адаптации персонала руководителю каждого предприятия приходится формировать свой подход, учитывающий особенности компании, ее историю, уровень финансовой устойчивости, отраслевую специфику и состояние инвестиционного климата. Обобщая наработки российских исследователей можно выделить следующие проблемные зоны адаптационных процессов в отечественных организациях. Во-первых, это игнорирование важности системной основы для проведения адаптационных мероприятий. Бессистемность и логическая несвязность мероприятий приводит к крайне неэффективным результатам. Во-вторых, дистанцирование непосредственных руководителей «новичков» от разработки и внедрения системы адаптации персонала. Но именно непосредственный руководитель лучше других знает «слабые» вопросы вверенного ему подразделения. В-третьих, дистанцирование «старых» и опытных сотрудников от проблем «новичка». Отсутствие помощи

со стороны приводит к росту периода адаптации и существенно усложняет задачи, стоящие перед новыми сотрудниками. Пути решения проблем в совершенствовании системы адаптации персонала: это применение системного подхода; мотивирование руководителей и опытных сотрудников к помощи «новичкам».

Литература

1. Байтасов Р.Р. Управление персоналом. - Ростов- на- Дону: Феникс, 2014.- 351с.
2. Есикова Р.С. Совершенствование процесса адаптации персонала в организациях»// Социально- экономические явления и процессы. - 2017.-Т.12- № 3. - С. 34-38.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. -М.: ИНФРА-М, 2015.– 638 с.

Бессарабов И.Д.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264 г. Муром, Владимирской обл., ул. Орловская, д. 23
89040370537@yandex.ru*

Интернет-технологии для успешного развития организации

Интернет-технологии в наше время развиваются очень стремительно быстро, они играют определяющую роль во всех сферах нашей жизни. Внедрение новых интернет-технологий в сферу работы предприятий являются одним из лучших видов в получении прибыли.

Интернет-сеть сейчас популярна для любого вида бизнеса, самая обычная организация может предложить свои товары и услуги, может использовать интернет-сеть как вид бизнес-деятельности с повышением конкурентоспособности и устойчивости, для размещения рекламы, отзывов клиентов, для получения маркетинговой информации, формируя основу интерактивного взаимодействия субъектов.

К началу 2022 года количество пользователей во всем мире составляет уже 4,9 миллиарда человек – это означает, что ко всемирной паутине подключены почти две трети населения земли. На данный момент в России доступ к сети Интернет имеет 81% всего населения – 118 миллионов человек. Аудитория социальных сетей при этом составляет 70 миллионов человек, то есть 48% от всего населения.

Интернет стал неотъемлемой частью нашей жизни и оказывает значительное влияние на общество в целом. Интернет дает возможность получать доступ к огромному количеству информации и знаний, что способствует образованию и саморазвитию. Благодаря Интернету, люди могут общаться между собой, не зависимо от расстояния и географического положения, обмениваться опытом и знаниями, создавать сообщества с общими интересами и целями.

Сегодня, Интернет-технологии продолжают развиваться с высокой скоростью, открывая новые возможности для общества и бизнеса.

Современный бизнес все больше ориентируется на использование интернет-технологий для развития своей деятельности. Одним из основных направлений, где эти технологии проявляют себя, является электронная коммерция, или продажа товаров и услуг через интернет. Для эффективного продвижения товаров и услуг в сети необходимо использовать интернет-маркетинг, который включает в себя такие инструменты, как контент-маркетинг, SEO-оптимизация, контекстная реклама и другие.

Для анализа эффективности интернет-маркетинговых компаний используется:

- электронная коммерция;
- веб-аналитика;
- облачные технологии;
- интернет маркетинг;
- социальные медиа.

Современный рынок требует от торговых предприятий не только качественных продуктов и услуг, но и использования передовых технологий для привлечения потенциальных покупателей. Интернет-технологии являются одним из наиболее эффективных способов стимулирования продаж, позволяющих компаниям быстро и эффективно расширять свой бизнес и увеличивать доходы.

Существует множество примеров успешного применения интернет-технологий для стимулирования продаж на торговых предприятиях, основными являются:

Wildberries – крупнейший онлайн-магазин товаров для всей семьи;

DeliveryClub – крупнейшая в России онлайн-платформа для заказа еды на дом;

Ozon – крупнейший в России онлайн-магазин, предлагающий широкий ассортимент товаров от книг и электроники до продуктов питания и товаров для дома.

Эти примеры демонстрируют, какие преимущества могут получать торговые предприятия, которые успешно применяют интернет-технологии для стимулирования продаж.

Интернет-технологии являются мощным инструментом для стимулирования продаж торговыми предприятиями. Однако для достижения максимальной эффективности необходимо учитывать ряд особенностей, таких как создание удобного интернет-магазина, использование социальных сетей, персонализация продуктов и услуг, а также организация эффективного клиентского сервиса. Только учитывая все эти факторы, торговые компании смогут максимально эффективно использовать интернет-технологии для стимулирования своих продаж и увеличения своей прибыльности.

Литература

1. Большаков, Н. Что такое социальные медиа и чем они отличаются от всего интернета. – Текст: электронный – 2020. – 13 сентября.

2. Вебфлай., Маркетплейс или свой интернет-магазин: плюсы и минусы. // «VC.RU». - Текст: электронный – 2022. – 30 августа.

Галкина Ю.Е., Родионова Е.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264 г. Муром, Владимирской обл., ул. Орловская, д. 23
rod elena@mail.ru*

Специфика управления организацией, функционирующей в сфере медицинских услуг

В современных условиях эффективность экономики во многом определяется развитием сферы услуг. Качественное функционирование сферы услуг создает условия для высвобождения времени работников, удовлетворения их потребностей и способствует высокопроизводительному труду. Существует прямо пропорциональная зависимость между ростом доходов населения и ростом спроса на услуги, которые позволяют избавиться от повседневных рутинных обязанностей и разнообразить досуг.

Система оказания услуг характеризуется неосвязаемостью, нераздельностью предоставления услуг и их потребления, гетерогенностью, несохраняемостью, отсутствием прав собственности на услуги.

Управление организацией, относящейся к сфере услуг должно основываться на командной работе, межфункциональном сотрудничестве, долгосрочных перспективах, клиентоориентированности. Клиентские предпочтения и тенденции их развития находятся в центре внимания организации, что оказывает решающее влияние на повышение качества предоставляемых услуг.

В настоящее время в России происходит активное развитие коммерческой медицины как самостоятельной сферы хозяйственной деятельности. На российском рынке появляется все больше частных сетей учреждений – клиник, госпиталей, лабораторий, оказывающих современную высокотехнологичную медицинскую помощь. Существенно растет выручка медицинских организаций. По сравнению с другими отраслями сферы услуг здравоохранение имеет несколько меньший уровень рождаемости предприятий, но намного меньший уровень их смертности.

ООО «АВК-МЕД» является официальным представителем группы компаний «Гемохелп» и бренда «Гемохелп». Группа компаний «Гемохелп» - это крупнейшая в Нижегородской области независимая централизованная лаборатория и 74 медицинских кабинета. Конкурентами лаборатории «Гемохелп» являются лаборатория Гемотест, лаборатория Инвитро.

Среди макроэкономических факторов, оказывающих влияние на сферу здравоохранения в целом и ООО «АВК-МЕД» в частности, одним из основных является социально-культурный, а конкретно – индивидуальный поход к пациенту.

К конкурентным преимуществам данной организации можно отнести низкую себестоимость и высокое качество оказываемых услуг, высококвалифицированный персонал, большой охват территории, новое высокотехнологичное оборудование, большой перечень оказываемых услуг, положительный имидж.

К слабым сторонам можно отнести высокие логистические затраты, отсутствие своей лаборатории в регионе, сезонность некоторых услуг, отсутствие активного маркетинга. Совершенствование слабых сторон требует значительных материальных вложений.

В современных условиях конкуренция становится все более жесткой, а проблема удержания своей доли рынка для медицинского предприятия становится все более актуальной. Грамотное, четкое и эффективное выстраивание системы реализации услуг и обеспечение

устойчивого интереса к нему со стороны как уже существующих, так и потенциальных потребителей является первостепенной задачей.

Литература

1. Дорошенко Г.В. Менеджмент в здравоохранении/ Г.В. Дорошенко, Н.И. Литвинова, Н.А. Пронина. – 2-е изд. – М., 2018. – 582 с.
2. Татарников М. Управление качеством медицинской помощи/ М. Татарников. – М., 2020. – 273 с.
3. Котлер, Ф. Маркетинг в третьем тысячелетии: Как создать, завоевать и удержать рынок. / Ф. Котлер; Пер.с англ. В. А. Гольдича и А. И. Оганесовой. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2018. – 272 с.
4. Отварухина Н. С. Управление конкурентоспособностью / Н. С. Отварухина, В. Р. Веснин. - М. : Издательство Юрайт, 2019. - 336 с.

Гуржи Д.А.

*ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики»
Российская Федерация, 347900, г.Таганрог, ул.Петровская, 45
david.g.78@yandex.ru*

Цифровая трансформация бизнеса и её влияние на мотивацию персонала

В современных условиях цифровая трансформация бизнеса становится одним из ключевых факторов конкурентоспособности компаний. Компании, внедряющие стратегии цифровой трансформации, сталкиваются с необходимостью повышения квалификации сотрудников, адаптации их к новым технологиям и изменениям в бизнес-процессах. Однако при этом возрастает и уровень требований к компетенциям сотрудников, что требует пересмотра системы обучения и профессионального развития. При этом вопросы мотивации сотрудников выходят на первый план: внедрение новых технологий может быть встречено как с энтузиазмом, так и с сопротивлением. Это требует от руководства компаний создания условий для поддержки и стимулирования работников к освоению цифровых инструментов и методов работы.

С точки зрения мотивации персонала, важно учитывать, что цифровая трансформация влечет за собой автоматизацию ряда процессов, что может привести к изменению ролей и обязанностей сотрудников, а в некоторых случаях — к сокращению рабочих мест. Это порождает определенные опасения среди персонала, что может негативно сказаться на его вовлеченности и мотивации. Руководство компании должно активно работать над тем, чтобы устранить эти опасения, демонстрируя преимущества цифровых изменений для сотрудников, например, через повышение их квалификации и создание возможностей для профессионального роста.

Вместе с тем, развитие цифровых технологий открывает новые возможности для гибкой системы мотивации, основанной на использовании аналитики больших данных, автоматизированных систем оценки производительности и персонализированных планов развития. Такие инструменты позволяют более точно учитывать индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников, создавая условия для их профессионального и личностного роста. В условиях цифровой трансформации важное значение приобретает поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, а также развитие навыков, связанных с адаптивностью и гибкостью в изменяющейся среде.

Необходимость разработки эффективных стратегий цифровой трансформации и их интеграции с системой мотивации персонала подчеркивается в национальных и международных программах развития. Например, в рамках «Цифровой экономики Российской Федерации» (утвержденной распоряжением Правительства РФ от 28 июля 2017 г. №1632-р) акцентируется внимание на формировании цифровых компетенций работников и внедрении передовых цифровых технологий для повышения производительности труда. Компании, которые стремятся оставаться конкурентоспособными в условиях цифровой экономики, должны сосредоточить усилия на создании условий для роста квалификации своих сотрудников, что включает в себя как материальные стимулы, так и нематериальные формы мотивации, такие как признание достижений, поддержка инициатив и обеспечение возможностей для инновационной деятельности.

В заключение, можно отметить, что успешная цифровая трансформация бизнеса невозможна без грамотного подхода к управлению человеческими ресурсами. Компании, которые будут активно развивать цифровые компетенции своих сотрудников и адаптировать

систему мотивации к новым реалиям, смогут обеспечить себе устойчивый рост и конкурентные преимущества на рынке. Необходим пересмотр существующих моделей мотивации с акцентом на цифровизацию, что позволит укрепить корпоративную культуру и повысить эффективность работы персонала в условиях динамично меняющейся цифровой среды.

Заманова Н.А.

*ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономике»
347900, Ростовская обл, г. Таганрог, ул. Петровская, д.45
nela.04@mail.ru*

Анализ влияния условий труда организации на мотивацию персонала (на примере «Почта России»)

Актуальность. В современных условиях динамично развивающейся экономики, высокой конкуренции и постоянных изменений на рынке труда, эффективность работы организации напрямую зависит от мотивации персонала. Низкая мотивация сотрудников приводит к снижению производительности, увеличению текучести кадров, ухудшению качества продукции/услуг и, как следствие, к снижению прибыли. Условия труда, включая организационные, психологические, санитарно-гигиенические и социально-бытовые факторы, оказывают существенное влияние на мотивацию работников. Анализ этой взаимосвязи позволяет выявить проблемные зоны, разработать эффективные меры по улучшению условий труда и повышению мотивации персонала, что является крайне актуальным для обеспечения конкурентоспособности организации и достижения ее стратегических целей. В условиях дефицита квалифицированных кадров, создание благоприятных условий труда становится одним из ключевых факторов привлечения и удержания сотрудников

Цель работы: проанализировать влияние условий труда на мотивацию персонала и разработать рекомендации по оптимизации условий труда для повышения мотивации сотрудников.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические основы мотивации персонала и влияние на нее условий труда.
2. Провести анализ существующих условий труда.
3. Оценить уровень мотивации
4. Разработать рекомендации по улучшению условий труда и повышению мотивации персонала на основе проведенного анализа.

Обзор проблемы. Условия труда существенно влияют на мотивацию персонала, определяя производительность и лояльность сотрудников. Неблагоприятные условия, такие как низкая зарплата, плохая организация труда или недостаток ресурсов, снижают мотивацию и приводят к текучке кадров. Напротив, комфортные условия, включая эргономичные рабочие места и благоприятную атмосферу, повышают вовлеченность и эффективность сотрудников. Анализ этой взаимосвязи важен для оптимизации управления персоналом и повышения конкурентоспособности организаций. Современные исследования всё больше фокусируются на психологическом комфорте и развитии персонала как факторах мотивации. Инвестиции в улучшение условий труда являются стратегическим вложением в повышение производительности и снижение издержек. Понимание и корректировка негативных факторов позволяет создать благоприятную среду для успешной работы сотрудников.

Обзор данных и подходов к решению проблемы влияния условий труда на мотивацию персонала в «Почте России» сложен из-за масштабов предприятия и

разнообразия условий труда в разных регионах и подразделениях. Однако, можно выделить некоторые общие черты, опираясь на доступную информацию и общеизвестные проблемы организации:

Вторичный анализ данных, проведенный в исследовании, позволяет заключить следующее.

1) Высокая текучка кадров: это указывает на низкую мотивацию и неудовлетворённость условиями труда.

2) Низкая заработная плата: в ряде регионов и должностей оплата труда значительно ниже рыночной средней, что является основным демотиватором.

3) Нагрузка и интенсивность труда: почтальоны и операторы часто работают в условиях высокой физической и психологической нагрузки, что ведёт к стрессу и выгоранию.

4) Недостаток ресурсов и оборудования: в некоторых отделениях не хватает современного оборудования, что затрудняет работу и снижает эффективность.

5) Негативная репутация компании: это также влияет на привлекательность работы в «Почте России» и мотивацию сотрудников.

6) Отсутствие возможностей профессионального роста: ограниченные перспективы карьерного развития снижают мотивацию персонала.

7) Подходы к решению проблемы: «Почта России» предпринимает (или должна предпринимать) следующие шаги:

8) Повышение заработной платы: это наиболее важный и эффективный шаг для повышения мотивации, особенно в условиях высокой текучки кадров.

9) Улучшение условий труда: модернизация оборудования, оптимизация рабочих мест с учётом эргономики, улучшение условий работы в удалённых районах.

10) Развитие корпоративной культуры: создание позитивной и поддерживающей атмосферы, поощрение инициативы и командной работы.

11) Внедрение программ обучения и развития персонала: повышение квалификации сотрудников, предоставление возможностей для профессионального роста и переподготовки.

12) Оптимизация рабочих процессов: снижение нагрузки на сотрудников за счёт автоматизации и оптимизации маршрутов, внедрение современных технологий.

13) Система мотивации и поощрения: внедрение эффективной системы мотивации, включающей как материальные, так и нематериальные стимулы, связанные с показателями производительности и качеством работы.

14) Улучшение системы коммуникации: обеспечение прозрачности и открытости в отношениях с персоналом, создание эффективных каналов обратной связи.

Подводя итоги исследования, можно сделать следующий вывод.

Анализ влияния условий труда на мотивацию персонала в АО «Почта России» указывает на существование серьёзных проблем, требующих комплексного решения. Для повышения эффективности работы и улучшения положения персонала необходимы системные изменения, включающие повышение заработной платы, модернизацию условий труда, развитие корпоративной культуры, внедрение программ обучения и развития, оптимизацию рабочих процессов и создание эффективной системы мотивации. Успешное решение проблемы возможно только при комплексном

подходе, учитывающем специфику работы в разных регионах и подразделениях, и при активном вовлечении сотрудников в процесс изменений. Дальнейшие исследования должны быть направлены на количественную оценку влияния различных факторов условий труда на мотивацию персонала в разных сегментах «Почты России», что позволит разработать более точные и эффективные стратегии управления персоналом.

Литература

1. Кодекс деловой этики ФГУП «Почта России»: электронный ресурс. URL: <https://www.pochta.ru/documents> [дата обращения: 18.12.2024]
2. Новый Устав ФГУП «Почта России»: электронный ресурс. URL: https://www.pochta.ru/documents/10231/164273974/Ustav_RP_10_05_2018.pdf/b504e2a6-737d-4f10-8758-d83ddc487c6d [дата обращения: 18.12.2024]

Колесникова У.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264 г. Муром, Владимирской обл., ул. Орловская, д. 23
ulianatm@yandex.ru*

Тенденции изменения качества жизни населения Владимирской области

Для современного этапа развития, важнейшим мотиватором процесса материального производства и как следствие экономического роста страны является человеческий фактор. Все большее значение приобретают исследования взаимодействия населения и экономики, экономических и демографических процессов. Не зря, на совещании по экономическим вопросам, которое состоялось 12 февраля 2024 года в Кремле, Президент Российской Федерации Путин В.В. отметил, что «безусловный приоритет – это повышение доходов и качества жизни граждан, благополучия российских семей» [1].

Качество жизни населения региона может быть оценено с помощью как объективных, так и субъективных показателей, среди которых можно отметить следующие: уровень доходов граждан, здоровье, экологическая обстановка, жилищная обеспеченность, качество питания, приверженность жителей здоровому образу жизни, образование и многие другие, что подчеркивает необходимость формирования интегрального индикатора.

Сводную рейтинговую оценку качества жизни населения можно получить по данным ежегодного рейтинга регионов России, составленного Центром экономических исследований «РИА Рейтинг», в основе, которого лежит анализ 66 показателей, объединенных в 11 групп, характеризующих основные аспекты качества жизни в регионе. Данные по регионам Центрального федерального округа (ЦФО) представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Рейтинговая оценка качества жизни населения в регионах ЦФО [2]

Наименование региона	Значение показателя			Место в рейтинге регионов ЦФО		Место в рейтинге регионов РФ	
	2022 год	2023 год	Изменение	2022 год	2023 год	2022 год	2023 год
Белгородская область	66,760	64,625	-2,135	3	3	6	11
Брянская область	51,888	53,634	+1,746	12	13	38	43
Владимирская область	52,495	54,792	+2,297	11	10	36	34
Воронежская область	61,794	64,061	+2,267	4	5	11	13
Ивановская область	50,395	52,159	+1,764	14	15	46	48
Калужская область	61,655	64,622	+2,967	5	4	13	12
Костромская область	46,507	47,781	+1,274	18	18	59	61
Курская область	57,651	59,704	+2,053	8	8	23	24
Липецкая область	58,873	61,932	+3,059	6	7	18	18
Московская область	78,195	79,999	+1,804	2	2	3	3
Орловская область	51,783	53,666	+1,883	13	12	39	42

Рязанская область	56,645	59,010	+2,365	10	9	27	25
Смоленская область	49,196	51,167	+1,971	16	16	50	51
Тамбовская область	50,185	52,410	+2,225	15	14	48	47
Тверская область	47,976	49,859	+1,883	17	17	54	52
Тульская область	58,396	62,602	+4,206	7	6	19	17
Ярославская область	57,439	54,460	-2,979	9	11	29	29
г. Москва	82,999	83,640	+0,641	1	1	1	1

Лидирующие позиции в рейтинге регионов Центрального федерального округа по качеству жизни занимают г. Москва, Московская область и Белгородская область.

Владимирская область находится на 11 и 10 месте среди регионов ЦФО по данным 2022 и 2023 года соответственно. В общероссийском рейтинге 2023 года регион занимает 34 место, что на две позиции выше показателя предыдущего периода.

Следует отметить, что изменение качества жизни населения области во многом зависит от изменения материальных условий жизни человека. В первую очередь, на положительную динамику показателя оказывают влияние доходы населения.

Темп роста реальных денежных доходов населения Владимирской области в 2023 году составил 103,7% по отношению к предыдущему году, а реальной начисленной заработной платы работников организаций – 109,9% (для сравнения: значение показателя в целом по Российской Федерации составило в 2023 году 108,2%). Среднедушевые доходы населения области в 2023 году составили 38649 руб. в месяц, что на 3982 руб. больше уровня 2022 года. Однако, область занимает всего лишь 62 место среди регионов Российской Федерации по значению данного показателя.

По данным официальной статистики за 2023 год 9,3% населения Владимирской области имеют денежные доходы ниже границы бедности (прожиточного минимума) 13983 руб. [3].

Одним из факторов достижения достойного качества жизни является образование. Среди занятого населения Владимирской области только 27,5% имеют высшее образование. Отметим, что регионы-лидеры по данному показателю существенно опережают: г. Москва – 58,1%, Московская область – 42,4%, Белгородская область – 33,4% [3].

Опорной базой улучшение качества жизни населения может стать развитие человеческого капитала за счет привлечения инвестиций в образовательную сферу, науку, здравоохранение, стимулирование предпринимательской деятельности.

Отдельные ученые подчеркивают «диалектическое единство демографических, экономических и социальных процессов», взаимосвязь между качеством жизни населения и качеством населения региона [4].

Действительно, можно отметить существенные изменения в демографических процессах как в целом по стране, так и по Владимирской области.

Согласно официальным статистическим данным, многие регионы Российской Федерации в настоящий момент времени столкнулись с серьезной демографической проблемой, связанной с сокращением численности населения, в том числе из-за снижения показателя рождаемости.

Численность населения Владимирской области за 2022-2023 годы сократилась на 15,6 тыс.чел., а коэффициент рождаемости уменьшился со значения 6,6 до 6,4, значительно увеличился коэффициент младенческой смертности (с 4,2 до 5,4).

Основную долю населения Владимирской области занимает когорта людей в возрасте от 30 до 50-ти лет, достаточно высока доля людей в возрасте от 70 и старше, самая малочисленная группа людей – это дети, что говорит о том, что скорее всего, численность населения области

так и продолжит снижаться. Причины нарушения пропорций носят биологический и социальный характер.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о положительных тенденциях показателя качества жизни населения Владимирской области. Так, значение рейтинговой оценки региона по данным Центра экономических исследований «РИА Рейтинг» за 2022-2023 года увеличилось с 52,495 до 54,792. Материальное благополучие граждан региона улучшается. Базой повышения качества жизни может стать развитие человеческого капитала. Отмечена необходимость учета происходящих изменений демографического характера при измерении качества жизни населения региона.

Литература

1. Совещание по экономическим вопросам // Президент России: [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/73426> (дата обращения: 08.01.2025).
2. Рейтинг регионов по качеству жизни – 2023 // РИА Рейтинг: [сайт]. URL: <https://riarating.ru/infografika/20240212/630257500.html> (дата обращения: 08.01.2025).
3. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2024: Стат. сб. / Росстат. – М., 2024. – 1081 с.
4. Маликов Н.С., Маликов И.Ф. Жизнь как жизнедеятельность: взаимосвязь качества населения и качества его жизни (часть I) // Уровень жизни населения регионов России. – 2023. – Т.19. – №2. – С. 294-302.

Комарова Л.А.

ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики»
347900, г. Таганрог, ул. Петровская, 45
ladakomarova16@gmail.com

Гендерная спецификация выполнения роли руководителя

Актуальность темы обусловлена увеличением количества женщин в управленческих структурах – это приводит к росту числа принимаемых ими решений в политике, экономике и общественной жизни в целом. Вследствие чего возникает потребность в знаниях о личностных особенностях женщин-руководителей для регуляции их поведения и профессиональной деятельности. *Цель работы:* изучить влияние гендерных стереотипов на способности руководителей и предложить рекомендации для устранения негативных последствий.

Объект исследования: руководители организаций. *Предмет работы:* влияние гендерных стереотипов на выполнение роли руководителя.

Гендерная спецификация выполнения роли руководителя – это тема, которая вызывает много споров и обсуждений в современном мире. Исторически сложилось так, что руководящие должности чаще занимали мужчины, но с течением времени ситуация меняется. Проблема гендерного деления в области управления является сложной и многогранной. Важно стремиться к созданию равных возможностей для всех людей, независимо от их пола. Разнообразие в управлении может принести пользу организациям, а также способствовать развитию общества в целом.

Гендерные различия оказывают влияние на профессиональные препятствия, с которыми сталкиваются руководители [1]. Женщины в роли руководителя сталкиваются с различными стереотипами и двойной нагрузкой. Для мужчин основными препятствиями становятся давление общества и трудности в демонстрации эмоций. Для решения этих проблем необходимы комплексные меры, которые будут включать в себя изменение культурных норм и развитие инклюзивных рабочих сред.

Гендерная спецификация выполнения роли руководителя остаются актуальными темами для обсуждения в современном мире. Исторические стереотипы о том, что женщины менее способны к управлению, уходят в прошлое благодаря научным исследованиям и практическим примерам успешного женского руководства. Эмоциональный интеллект, которым часто обладают женщины, становится важным фактором в управлении командами. Таким примером может послужить Татьяна Ким (в замужестве Бакальчук) – вторая в России женщина-миллиардер, которая начала бизнес в своем первом декретном отпуске [2]. Сейчас методы поддержки гендерного равенства в компаниях помогают разрушать устаревшие стереотипы и создают более инклюзивные рабочие среды. Возрастает значимость баланса между работой и личной жизнью, на что компании готовы предлагать гибкие рабочие графики и удаленную занятость, что позволяет женщинам успешно совмещать карьеру и семью [3].

Мужчины всегда ассоциировались с такими качествами, как решительность, уверенность в себе и целеустремленность [4]. Эти черты в обществе часто считают необходимыми для эффективного управления. Однако современные исследования показывают, что успешное руководство требует большего набора навыков, чем просто жесткость и азартность. Этими навыками могут быть рациональность и аналитическое мышление, конкуренция и амбиции, эмпатия и умение слушать, гибкость и адаптивность.

Подытоживая все вышесказанное, можно сделать вывод, что ключевой задачей современного менеджмента становится создание условий, в которых и мужчины, и женщины смогут реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие организации.

Процентное соотношение мужчин и женщин на руководящих должностях в различных отраслях экономики представляет собой важный показатель, который позволяет увидеть степень гендерного равенства. Этот параметр показывает, насколько равномерно распределены возможности для карьерного роста и профессионального развития между мужчинами и женщинами. Анализируя данные по различным отраслям, можно определить, где преобладают мужчины, а где женщины.

Анализ был проведен на основе занятости населения России, опираясь на различные статистические интернет-источники на 2024 год [5-7]. В частности, отрасль ИТ известна своим значительным перевесом в сторону мужчин (80%) на руководящих должностях. Это связано с недостатком женщин в технических специальностях. Тем не менее, некоторые крупные технологические компании начали активно работать над увеличением доли женщин в руководстве, внедряя программы по привлечению и удержанию специалистов-женщин. В сфере образования значительное преобладание женщин на руководящих должностях (62%). Это может быть связано с тем, что преподавание и управление образовательными учреждениями исторически интересовало в основном женщин. Сейчас образовательные учреждения часто поддерживают политику гендерного равенства и активно продвигают женщин на административные должности.

Проанализировав эти данные, можно сделать вывод, что несмотря на определенные успехи в достижении гендерного равенства, во многих отраслях экономики сохраняется значительный перевес в пользу мужчин на руководящих должностях.

Выводы. Гендерное равенство в сфере управления остаётся актуальной проблемой. Несмотря на прогресс в некоторых отраслях, во многих остальных областях экономики женщины по-прежнему значительно уступают мужчинам в количестве занимаемых руководящих должностей. В таких отраслях, как информационные технологии и производство, доля женщин на руководящих позициях заметно ниже, чем в образовании и здравоохранении. Это говорит о необходимости индивидуального подхода к каждой отрасли при разработке стратегий по достижению гендерного равенства.

Компаниям, в свою очередь, необходимы изменения корпоративной культуры. Это может включать внедрение программ поддержки женщин, изменение корпоративных политик и тому подобное.

Стоит отметить важность сбора и анализа данных о гендерном соотношении на руководящих должностях, так как они позволяют лучше понять текущую обстановку в сфере управления. Использование актуальных статистических данных поможет отследить динамику изменений и оценить результаты предпринятых мер.

Примеры отраслей, где достигнуто относительное равенство, показывают, что изменение возможно. Однако для достижения реального прогресса необходимы долгосрочные и целенаправленные усилия со стороны всех заинтересованных сторон.

Литература

1. Киселева А.Э. Гендерные различия и их влияние на эффективность управления предприятием. Гуманитарный научный журнал. 2021. № 1. С. 132-138.
2. Forbes 12 главных женщин российского частного бизнеса. – 2020 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.forbes.ru/biznes-photogallery/409111-12-glavnyh-zhenshchin-rossiyskogo-chastnogo-biznesa>

3. Бунина Е.А., Несветаева О.В. Женщина-руководитель в современной организации. - Общество и экономическая мысль в XXI в.: пути развития и инновации. Материалы X Международной студенческой научно-практической конференции. Воронеж, 2022. С. 94-97.

4. Виноградова О.Н. Профессиональный Я-образ руководителей-мужчин и руководителей-женщин. Молодой ученый. 2022. № 52 (447). С. 329-331.

5. АНО "Цифровая экономика" Гендерный баланс в сфере ИТ. - 2024. [Электронный ресурс]// Режим доступа: https://ai.gov.ru/knowledgebase/obrazovanie-i-kadry-ii/2024_gendernyy_balans_v_sfere_it_ano_cifrovaya_ekonomika/

6. Введенский А.И., Аксенова Е.И. Гендерные особенности занятости в здравоохранении. – 2022. - №1 (73). С. 45-49.

7. Аналитический центр НАФИ Руководитель-мужчина VS женщина: с кем эффективнее и комфортнее работает россиянам. – 2024 [Электронный ресурс]// Режим доступа: <https://nafi.ru/analytics/rukovoditel-muzhchina-vs-zhenshchina-s-kem-effektivnee-i-komfortnee-rabotaetsya-rossiyanam/>

Магера И.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264 г. Муром, Владимирской обл., ул. Орловская, д. 23
magera.irina@yandex.ru*

Использование облачных сервисов 1С в учебном процессе

В современных условиях подготовка любого специалиста в сфере среднего профессионального или высшего образования невозможна без овладения навыками работы в профессиональных компьютерных программах. Необходимость владения профессиональными информационными технологиями предусмотрена действующими Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС). Так, выпускник, освоивший образовательную программу среднего профессионального образования по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), должен обладать установленными общими и профессиональными компетенциями, в частности использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности (ОК 02), а также использовать цифровые технологии ведения бухгалтерского учета и формирования отчетности (ПК 1.6) [1]. Согласно требованиям ФГОС государственная итоговая аттестация для данной специальности проводится в форме демонстрационного экзамена, выполнение заданий которого, в свою очередь, предусматривает использование специализированной программы автоматизации бухгалтерского учета [2].

Таким образом, наличие современного профессионального программно-информационного сопровождения является необходимым условием организации образовательного процесса.

В настоящее время подготовка выпускников по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) в МИВлГУ осуществляется с использованием в учебном процессе актуальных версий программных продуктов фирмы «1С», установленных на локальные компьютеры. Обучение работе в программе 1С: Бухгалтерия реализуется в рамках профессиональных модулей, отдельных междисциплинарных курсов и дисциплин. Однако при этом возникают определенные сложности, связанные с необходимостью обслуживания и обновления баз, большой трудоемкостью при копировании или переносе баз на другие рабочие места. Кроме того, студенты и преподаватели оказываются практически «привязаны» к рабочему месту, что снижает возможности использования программных продуктов при самостоятельном изучении или, к примеру, выполнении заданий при пропуске занятий студентами. В данных условиях не обеспечивается требуемая мобильность приложений, т.е. возможность их использования с любого компьютера любого компьютерного класса.

Решение указанных проблем может быть достигнуто за счет использования в учебном процессе облачных сервисов 1С.

Облачный сервис «1С:Предприятие 8 через интернет для учебных заведений» позволяет студентам и преподавателям работать в программах системы «1С:Предприятие» с любого компьютера, подключенного к Интернет [3]. В сервисе опубликованы полнофункциональные типовые конфигурации без возможности конфигурирования. При этом предлагается большой выбор программ для обучения, включая как традиционные программы 1С: Бухгалтерия, так и

варианты для изучения специфики учета в государственных учреждениях, некоммерческих организациях, а также отраслевые решения.

В результате использования в учебном процессе облачных сервисов 1С отпадает необходимость физического приобретения и установки программного обеспечения; сокращается потребность в вычислительных мощностях и ресурсах для хранения программ и информационных баз; сокращается потребность в обслуживающем персонале учебного заведения, обеспечивающем сопровождение прикладных систем (архивирование результатов работы отдельных студентов или их групп, восстановление индивидуальных и групповых данных, восстановление после сбоев и т.п.). Для студентов обеспечивается возможность доступа к информационным базам из аудитории, из дома и любых других мест. Обучающийся всегда может продолжить выполнение задачи с последней точки прерывания работы. Для преподавателя реализуется возможность проводить занятия на актуальных версиях программ и не заботиться об их обновлении, а также обеспечивается возможность подключаться к базам учащихся, не прерывая их работу и контролировать их активность.

Для всех пользователей доступны методические и учебные материалы со сквозными примерами бухгалтерского и налогового учета, от ввода первичных документов до отражения результатов деятельности организации и формирования регламентированной отчетности. Преподавателю и студентам предоставляется доступ к информационной системе 1С:ИТС, в которой представлены полезные рекомендации и пошаговые инструкции по работе в программах.

Работа с облачным сервисом «1С:Предприятие 8 через интернет для учебных заведений» для студентов специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) была реализована в рамках курса «Информационные технологии в профессиональной деятельности» в осеннем семестре 2024-2025 учебного года.

Являясь абонентом сервиса 1CFresh, МИВЛГУ получил доступ к специальному средству «Менеджер сервиса», обеспечивающему администрирование информационных баз преподавателей и студентов. Работа с сервисом происходит по следующему алгоритму [3]:

- администратор (преподаватель) в Менеджере сервиса добавляет пользователей, указывая ФИО и e-mail студентов, при этом для преподавателя есть возможность регистрировать студентов не по одному, а сразу группой, список которой удобно выгружать из таблицы Excel;

- для указанных пользователей добавляются необходимые для работы приложения (в рамках указанного курса работа осуществлялась на базе приложения Бухгалтерия предприятия 3.0.158.23);

- студент получает на свой e-mail логин и пароль для входа в облачный сервис (данное сообщение формируется и отсылается системой автоматически);

- используя логин и пароль, студент заходит на сервис www.edu.1cfresh.com в доступные ему приложения и выполняет задания, предусмотренные учебной программой, как во время аудиторных занятий, так и в рамках внеаудиторной, самостоятельной работы, при этом отпадает необходимость копирования и переноса базы;

- преподаватель, используя свой логин и пароль, имеет возможность контролировать выполнение заданий студентами, просматривая информационные базы студентов, при этом подключение к базам данных не прерывает работу студентов;

- преподаватель также может работать со своими информационными базами в удобное для него время, при необходимости открывая к ним доступ своим студентам, либо обмениваться со студентами фрагментами информационных баз.

В целом, работа в сервисе 1С:Предприятие 8 через интернет в учебном процессе оказалась весьма удобной и полезной с точки зрения использования актуальных версий программы 1С:Бухгалтерия предприятия, а также обеспечения постоянного и неограниченного доступа к

информационным базам для студентов. Таким образом, использование облачных технологий 1С в процессе обучения экономистов-бухгалтеров открывает новые перспективы, которые будут способствовать повышению эффективности учебного процесса и, следовательно, лучшему достижению цели подготовки студентов экономического профиля.

Литература

1. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.06.2024 № 437 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)"
2. Официальный сайт ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования [Электронный ресурс]. URL: <https://firpo.ru/>
3. Сервис 1С:Предприятие 8 через интернет для учебных заведений [Электронный ресурс]. URL: <https://edu.1cfresh.com/>

Майорова Л.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264 г. Муром, Владимирской обл., ул. Орловская, д. 23
lud9@mail.ru*

Особенности туризма для инвалидов: вызовы и возможности

Индустрия туризма стремительно развивается, предлагая разнообразные возможности для отдыха и путешествий. Однако не всегда все категории людей могут наслаждаться этими возможностями в полной мере. Инвалиды, сталкивающиеся с ограничениями в передвижении или другими физическими препятствиями, часто испытывают трудности при поиске подходящих вариантов для своего отпуска.

Туризм для инвалидов представляет собой важную сферу, которая столкнулась с рядом вызовов, но также открывает перед ними множество возможностей. Основные вызовы включают в себя ограниченную доступность туристических объектов, необходимость специализированного оборудования и услуг, а также недостаточную осведомленность общества о потребностях инвалидов в туризме. Однако развитие инклюзивного туризма и применение технологий помогают устранить эти проблемы.

В настоящее время все больше туристических заведений стремится предоставить адаптированные услуги и инфраструктуру для туристов с ограниченными возможностями. Это включает в себя специальные номера в отелях, доступные транспортные средства, подъемники и пандусы, а также специальные экскурсии и туры. Кроме того, важно предусмотреть медицинскую поддержку в случае необходимости, а также штат медицинского персонала, обученного работе с людьми с ограниченными возможностями.

Туризм для инвалидов важен не только для удовлетворения потребностей этой группы людей, но и для преодоления стереотипов и создания доступного туристического пространства для всех. Инвалиды имеют право на полноценный отдых и путешествия как и все остальные. Продвижение инклюзивного туризма поможет изменить отношение общества к людям с ограниченными возможностями и сформировать понимание и поддержку в обществе. Создание доступного туристического пространства включает в себя обустройство инфраструктуры, обучение персонала, адаптацию услуг. Важно продолжать работу по содействию инвалидам в путешествиях, чтобы улучшить их жизнь и равноправное включение в общество. Благодаря развитию таких услуг люди с инвалидностью могут также наслаждаться путешествиями и освоением новых мест, что способствует их интеграции в общество и улучшению качества жизни.

Одним из ключевых аспектов доступного туризма является разработка специализированных маршрутов и программ, учитывающих потребности людей с инвалидностью. Это могут быть экскурсии с аудиогuidaми для слабовидящих, тактильные экспонаты в музеях или адаптированные спортивные мероприятия. Такие инициативы не только делают путешествия комфортными, но и вдохновляют людей на новые достижения.

Важно также учитывать психологический аспект. Многие люди с ограниченными возможностями сталкиваются с неуверенностью или страхом перед путешествиями. Поэтому поддержка со стороны близких, а также доступная информация о туристических объектах играют огромную роль. Социальные сети, форумы и специализированные сайты помогают делиться опытом и вдохновлять других.

Не стоит забывать и о технологиях, которые значительно упрощают доступный туризм. Мобильные приложения с навигацией для инвалидов, онлайн-бронирование услуг с учетом особых потребностей и виртуальные туры — всё это делает мир ближе и доступнее.

Общемировыми тенденциями становится растущий интерес к доступным путешествиям. Согласно данным Всемирной организации туризма (UNWTO)[1], около 15% мирового населения имеют инвалидность, что формирует значительный спрос на инклюзивные услуги. В Европе, например, более 80% туристических объектов стремятся соответствовать стандартам доступности, что способствует увеличению числа путешествий среди людей с ограниченными возможностями. В США около 26 миллионов туристов с инвалидностью ежегодно совершают поездки, что приносит экономике более 17 миллиардов долларов. Однако в развивающихся странах доступность туристической инфраструктуры остается низкой, что ограничивает возможности для путешествий.

Также развивается туризм для людей с ограниченными возможностями здоровья в России, однако остается нишевым направлением. По данным Росстат [2], в 2022 году доля туристов с инвалидностью составила около 1,5% от общего числа путешествующих внутри страны. Основными барьерами остаются недостаточная доступность инфраструктуры, включая транспорт, отели и туристические объекты, а также низкая информированность о доступных маршрутах и услугах.

Согласно опросам, наиболее востребованными направлениями среди инвалидов являются курорты Краснодарского края, Крыма и Кавказских Минеральных Вод, где постепенно внедряются программы адаптации. В крупных городах, таких как Москва и Санкт-Петербург, также развиваются экскурсионные программы для маломобильных групп.

Таблица - Участие инвалидов в возрасте 15 лет и более в туристических или экскурсионных поездках за 2018-2022 гг., %

Показатели	2018	2020	2022
Совершали туристическую или экскурсионную поездку за последние 12 месяцев	28,7	24,2	26,4
Не совершали такую поездку по причине:			
по состоянию здоровья	50,9	50,2	51,6
по семейным обстоятельствам	10,8	7,5	10
из-за нехватки средств	25,4	18,3	17,3
отсутствие интереса к таким поездкам	10,6	10,2	9,9
неблагоприятная эпидемиологическая обстановка	-	12	8,5
другая причина	2,3	1,8	2,7

По данным комплексного наблюдения условий жизни населения, проводимого Росстат раз в два года [2], за 2018-2022 гг. только одна четвертая лиц с инвалидностью старше 15 лет совершала туристическую или экскурсионную поездку (причем в 2020 году чуть меньше из-за ковидных ограничений). Наиболее частыми причинами, не позволившими совершить аналогичные поездки ни разу в жизни, послужили:

- состояние здоровья - 60-52%;
- недостаток денежных средств – 17-25%.

Семейные обстоятельства, отсутствие интереса и неблагоприятная эпидемиологическая обстановка занимают приблизительно по 10%.

Таким образом, развитие туризма для лиц с инвалидностью - это не просто тренд, это необходимость. Несмотря на то, что государство поддерживает такой туризм через субсидии и гранты для туроператоров, их объемы пока недостаточны для масштабных изменений. Эксперты отмечают, что для роста необходимы системные меры, включая обучение персонала, создание универсальных стандартов доступности и активное продвижение инклюзивных туров.

Литература

1. Официальный сайт Всемирной туристской организации. - URL: <https://www.unwto.org/>
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. - URL: <https://rosstat.gov.ru/>

Осипова Е.А.

ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики»
Российская Федерация, 347900, г.Таганрог, ул.Петровская, 45
ya.malinka12121990@yandex.ru

Анализ текучести кадров (на примере предприятия АО ТЗ Прибой)

Актуальность исследования проблемы текучести кадров на АО «Таганрогский завод «Прибой» объясняется рядом факторов. Во-первых, высокая текучесть кадров приводит к значительным экономическим потерям, связанным с затратами на обучение новых сотрудников и снижением продуктивности труда. Во-вторых, недостаток квалифицированной рабочей силы может негативно сказаться на качестве производимой продукции и, как следствие, на репутации предприятия. В-третьих, в условиях постоянных изменений в экономической и социальной сферах важно понимать, какие факторы способствуют уходу сотрудников и как управлять данным процессом для улучшения кадровой ситуации на заводе. Увеличение текучести кадров — это многогранная проблема, требующая комплексного подхода к решению. Важно не только выявить причины, но и внедрить меры, направленные на улучшение условий труда и создание позитивной атмосферы в коллективе. Систематическая работа в этом направлении позволит снизить уровень текучести и значительно повысить эффективность компании [1 с.37].

АО Таганрогский завод «Прибой» — это предприятие, где работает множество специалистов различной квалификации. Изменения в работе завода, такие как внедрение новых технологий, возможные сокращения или изменения в организации труда, могут способствовать увеличению текучести кадров.

Целью исследования является анализ причин текучести кадров на АО «Таганрогский завод «Прибой», а также разработка рекомендаций по ее снижению. Объектом изучения является процесс управления кадровыми ресурсами на АО «Таганрогский завод «Прибой», включающий в себя подбор, обучение, мотивацию и удержание сотрудников.

Предметом изучения являются факторы, способствующие текучести кадров, а также методы и инструменты, которые могут быть применены для их снижения.

Данные по динамике движения персонала на АО «Таганрогский завод «Прибой» за 2022-2023 годы.

Таблица-Информацияодвижениииперсонала

Категории	2022 г.		2023 г.	
	уволено	принято	уволено	принято
Руководители	33	28	13	4
Специалисты	93	111	15	12
Вспомогательные	17	15	6	0
Рабочие	262	250	222	69
Всего	405	404	256	85

Состояние кадров на предприятии может быть определено с помощью следующих коэффициентов.

Коэффициент выбытия кадров. Данный коэффициент определяется отношением количества работников, уволенных по всем причинам за данный период к среднесписочной

численности работников за тот же период. В 2022 году для предприятия он составил 25,8%, а в 2023 - 16,3%. Коэффициент выбытия кадров уменьшился к 2023 году в сравнении с 2022 годом. Основными причинами увольнения работников в 2022 году явились уход на пенсию и временный характер работы работников.

Коэффициент приема кадров. Данный коэффициент определяется отношением количества работников, принятых на работу за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период. В 2022 году для предприятия он составил 26,1%, а в 2023г. - 5,4%. На анализируемом предприятии наблюдается падение коэффициента приема на работу в 2023 г.

Текущее состояние кадров является важным индикатором эффективности системы управления персоналом. Высокий уровень этого показателя свидетельствует о недостаточной эффективности работы с кадрами. В случае рассматриваемого предприятия можно заключить, что управление кадрами реализуется удовлетворительно.

На основе анализа полученных данных можно сделать ряд рекомендаций для руководителей рассматриваемого предприятия, позволяющих решить проблему текучести кадров. В частности, рекомендуется внедрить в практику деятельности предприятия следующие мероприятия организационной культуры, оказывающие влияние на трудовое поведение.

Во-первых, трудовую мотивацию можно активировать с помощью следующих мероприятий: профессиональные конкурсы, конференции для самореализации, возможность карьерного роста, возможность обучения, наставничество, консультации, обсуждение возможных вопросов от персонала, онбординг, разработка миссии, символики, дресс-кода.

Во-вторых, сократить период адаптации новых сотрудников можно используя welcome-book, Welcome-pack, буклеты, брошюры, наставничество, ознакомительные беседы, консультации, чек-листы или планы с описанием основных задач на ближайшее время, инструктажи, онлайн-встречи.

В-третьих, повысить трудовую дисциплину можно распространяя среди сотрудников буклеты, брошюры, памятки, показывая видеосюжеты, организуя дистанционное обучение, тренинги.

В-четвертых, повысить социально-психологический климат в трудовом пространстве можно внедряя на предприятии командообразующие мероприятия (преимущественно активные), традиционные мероприятия, коллективный отдых, психологический тимбилдинг, онбординг, обычаи и ритуалы, каналы по обмену рабочей информацией (корпоративные мессенджеры, чаты), квесты, ролевые игры, беседы.

Таким образом, несмотря на неплохие показатели текучести кадров на предприятии данная проблема все еще остается нерешенной. Рассмотренные меры, адаптированные под практику конкретного предприятия позволят существенно изменить ситуацию к лучшему.

Литература

1. Емельянова, А. Е. Современные методы управления персоналом в условиях цифровизации / А. Е. Емельянова, Д. Г. Титаренко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 26 (473). — С. 77-79. — URL: <https://moluch.ru/archive/473/104635/> (дата обращения: 30.12.2024).
2. Кондакова А. А. Текучесть кадров: подходы и классификация понятий // Концепт. 2017. №S1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tekuchest-kadrov-podhody-i-klassifikatsiya-ponyatiy> (дата обращения: 18.12.2024).
3. Красовская, М. Ю. Практика регулирования текучести кадров в современных организациях / М. Ю. Красовская. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2023. —

№ 22 (469). — С. 186-189. — URL: <https://moluch.ru/archive/469/103507/> (дата обращения: 18.12.2024).

4. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89497.html> (дата обращения: 18.12.2024). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

5. Молоткова, Н. В. Управление человеческими ресурсами [Электронное издание]: учебное пособие / Н. В. Молоткова, Д. Л. Хазанова, М. А. Блюм. — Тамбов: Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2023 ISBN 978-5-8265-2614-9 (дата обращения 25.12.2024).

Пугина Л.И.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264 г. Муром, Владимирской обл., ул. Орловская, д. 23
larisa.pugina@gmail.com*

Инновации в условиях рынка

В современных условиях инновации играют важную роль в развитии экономики России. Без нововведений невозможно обеспечить рост уровня производительных сил, создать условия для эффективного развития производства. Инновации лежат в основе повышения качества и обеспечения конкурентоспособности продукции. Использование инноваций выступает стратегической линией развития многих фирм.

Национальное хозяйство России все более приобретает черты инновационной экономики, связанной с разработкой, внедрением и использованием нововведений. В условиях обострившейся конкуренции товаропроизводителей, активизация инновационной деятельности для предприятий приобретает первостепенное значение.

Проведем анализ факторов, влияющих на инновационную деятельность предприятий в России. Для этого рассмотрим данные статистики по инновациям (см. таблица1) [1, с.515; 2].

Таблица 1 - Основные показатели инновационной деятельности в России

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Уровень инновационной активности организаций, %	14,6	12,8	9,1	10,8	11,9	11,0
Объем инновационных товаров, млн. руб.	4166998,7	4516276,4	4863381,9	5189046,2	6003342,0	6377200
Уд. вес инновационных товаров в общем объеме отгруженных товаров, в %	6,7	6,0	6,1	5,7	5,0	5,1
Затраты на инновационную деятельность организаций, млн. руб.	1404985,3	1472822,3	1954133,3	2134038,4	2379709,9	2662600
Затраты на инновационную деятельность малых предприятий, млн. руб.	19220,4	23415,5	27340,2	41587,5	54441,8	-

Из таблицы 1 видно, что уровень инновационной активности предприятий в России за последние 6 лет снижается с 14,6 % до 11 % в 2022 году. Удельный вес инновационных товаров в общем объеме отгруженной продукции также сокращается. Это негативные тенденции инновационной деятельности в России.

Объем инновационной продукции растет за шесть лет. Индекс роста составил 153,0%. Затраты на инновационную деятельность организаций увеличились на 89,5 % за шесть лет, а затраты на инновационную деятельность малых предприятий за пять лет выросли почти в 3 раза. Это оказывает положительное влияние на развитие инновационной деятельности. Удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации, в 2022 году составил 22,8% [1, с.515].

Для сравнения проведем анализ статистических показателей развития инноваций во Владимирской области (см. таблица 2) [2].

На основании данных таблицы 2 делаем вывод, что уровень инновационной активности предприятий во Владимирской области сокращается с 15,3 % в 2017 году до 11,7 % в 2021 году, т.е. на 3,6%. Динамика данного показателя повторяет общероссийскую тенденцию. При этом объем инновационных товаров, работ во Владимирской области снизился с 34029,9 млн. руб. в 2017 году до 27132,8 млн. руб. в 2021 году, т.е. на 6897,1 млн. руб. или на 20,3% за пять лет.

Удельный вес инновационных товаров в общем объеме отгруженных товаров в 2017 году составил 6,6%, а к 2021 году сократился до 2,9%, т.е. более чем в 2 раза. Это негативная тенденция.

Таблица 2 — Анализ инновационной деятельности во Владимирской области

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021	Баз. темп роста, %
Уровень инновационной активности организаций, %	15,3	13,0	10,5	12,6	11,7	76,5
Объем инновационных товаров, работ, млн. руб.	34029,9	17097,6	34001,3	39150,6	27132,8	79,7
Удельный вес инновационных товаров в общем объеме отгруженных товаров, %	6,6	2,4	5,6	6,8	2,9	43,9
Затраты на инновационную деятельность организаций, млн. руб.	6077,6	7249,8	14058,5	11950,5	7359,9	121,1
Затраты на инновационную деятельность малых предприятий, млн. руб.	199,9	174,5	128,5	216,5	315,7	157,9

При этом затраты на инновационную деятельность организаций увеличились на 21,1% за пять лет, а затраты на инновационную деятельность малых предприятий выросли на 57,9%. Это положительно влияет как на развитие инновационной деятельности во Владимирской области, так и на развитие инноваций в России.

Следовательно, во Владимирской области динамика затрат на инновации остается положительной, и можно прогнозировать их дальнейшее увеличение. В целом по России наблюдается положительная динамика роста объемов вложений российского бизнеса в развитие инноваций и выпуск инновационной продукции.

Таким образом, выявлены негативные факторы в инновационной деятельности предприятий: снижение инновационной активности предприятий, недостаточная ее эффективность, сокращение удельного веса инновационных товаров в общем объеме отгруженной продукции. К позитивным факторам относятся: рост затрат на инновационную деятельность организаций, увеличение выпуска объемов инновационной продукции в стоимостном выражении.

Активизация инновационной деятельности предприятий в настоящее время, на наш взгляд, может идти по следующим направлениям: льготное финансирование инноваций (льготное кредитование); увеличение финансирования нововведений за счет собственных средств, местных бюджетов, внебюджетных фондов; устранение факторов, в первую очередь, экономических, сдерживающих этот вид деятельности (например, льготное налогообложение инвестиций в инновационную деятельность и т.п.).

В современных условиях рынка возрастает необходимость развития инноваций, инновационной деятельности предприятий. Активизация инновационной деятельности – это одно из направлений ускорения научно-технического прогресса.

Литература

1. Российский статистический ежегодник. 2023: Стат. сб./ Росстат. — М., 2023 — 701 с.
2. Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/science#>

Рутко Д. Ф., Филимонова Е. В.
Академия управления при Президенте Республики Беларусь
ул. Московская, 17, г. Минск, Республика Беларусь
diev2001@mail.ru, alena.filimonava@gmail.com

Международное экономическое сотрудничество: понятие и основные формы

Международное экономическое сотрудничество является одним из направлений международного сотрудничества. Понятие и содержание термина до сих пор остается дискуссионным. По мнению М. В. Ксефоновой «международное экономическое сотрудничество – это глобальная многоуровневая система международного экономического взаимодействия всех субъектов международной системы, направленная на обеспечение устойчивого взаимного экономического развития и получение экономических выгод» [1]. А. И. Быков определяет международное экономическое сотрудничество как «взаимодействие государств с целью извлечению взаимной выгоды от международного разделения труда» [2, с. 22]. О. О. Султанлы отмечает, что «международное экономическое сотрудничество не является одномерным понятием, оно предполагает многоаспектный подход» и определяет «международное экономическое сотрудничество как компонент международного сотрудничества, целью которого является создание условий, необходимых для облегчения процессов торговой и финансовой интеграции на международной арене путем осуществления действий с целью получения косвенных экономических выгод в среднесрочной и долгосрочной перспективе» [3]. Большинство авторов признают, что основой международного экономического сотрудничества является установление прочных партнерских связей между странами, а основаниями – взаимный интерес экономического, политического, научного, культурного характера. Соответственно, международное экономическое сотрудничество может включать широкий круг таких аспектов, как торговля, промышленное сотрудничество, инновации и др.

Международное экономическое сотрудничество может принимать различные формы:

1. Международная торговля (международное экономическое сотрудничество в сфере торговли, предполагающее взаимный обмен товарами и услугами). В свою очередь соглашения в сфере международной торговли могут быть как на уровне интеграционных объединений (например, свободное перемещение товаров и услуг в ЕС, ЕАЭС), так и на уровне многосторонних (в рамках ВТО) и двусторонних соглашений (так называемые билатеральные торговые соглашения между двумя странами, направленные на улучшение торговых условий, снижение тарифов, упрощение торговых процедур).

2. Международное инвестиционное сотрудничество, включая прямые иностранные инвестиции (создание новых предприятий, покупка акций), а также международные финансовые потоки (инвестиции стран или компаний через различные финансовые инструменты, такие как облигации, акции, кредиты).

3. Международное экономическое сотрудничество в финансовой сфере, предполагающее взаимный обмен капиталами и налаживание кредитно-финансовых отношений, включая международное кредитование и финансовую помощь как со стороны международных финансовых институтов (Всемирный банк, Международный валютный фонд), так и кредиты, предоставляемые одной страной другой стране на основе двусторонних соглашений.

4. Международное экономическое сотрудничество в производственной сфере: совместная кооперация производства и сбыта продукции на основе специализации и кооперирования;

совместное владение предприятиями (совместные предприятия); подрядное строительство; совместное производство в рамках общей цепи добавленной стоимости и др.

5. Международное научно-технологическое, научно-техническое и инновационное сотрудничество. Это сравнительно новые формы экономического сотрудничества стран и компаний, которые появились в результате объективных тенденций расширения и углубления международного разделения труда в области науки и технологий. Данные формы сотрудничества предполагают реализацию совместных научно-исследовательских проектов, обмен знаниями, технологиями и научными достижениями, инвестирование в научно-технические стартапы для стимулирования инноваций. В рамках данного сотрудничества проводятся многочисленные международные конгрессы, семинары, симпозиумы по всевозможным проблемам фундаментальной и прикладной науки и технологии, осуществляются совместные разработки учеными и научными организациями многих стран.

5. Международное трудовое сотрудничество (экономическое сотрудничество в области трудовых отношений). В рамках данной формы сотрудничества заключаются соглашения о миграции рабочей силы, предпринимаются совместные усилия по обучению и повышению квалификации рабочей силы (например, программы обмена, стажировки, научные программы, которые способствуют развитию человеческого капитала).

6. Международное экономическое сотрудничество в области сельского хозяйства и продовольственной безопасности. В рамках реализации совместных проектов по продовольственной безопасности страны могут сотрудничать в области сельского хозяйства, обмениваться технологиями, стандартами и лучшими практиками, а также реализовывать совместные программы, поддерживающие бедные регионы мира продовольственными поставками или сельскохозяйственными инновациями.

7. Международные соглашения по стандартам и нормам, включая международные соглашения по безопасности продукции, экологии. Международные стандарты являются важнейшими инструментами, которые помогают организациям реализовать свой потенциал на мировом рынке.

8. Культурное и социальное сотрудничество предполагает совместные мероприятия, фестивали, культурные обмены, которые укрепляют экономические связи.

9. Международное сотрудничество в сфере образования предполагает: заключение дву- и многосторонних соглашений в области высшего образования; реализацию международных образовательных программ и курсов для подготовки специалистов в области науки и технологий; создание совместных учебных заведений, университетских сетей; реализацию программ двойных дипломов и мобильности студентов, поддерживающих обмен опытом между университетами разных стран.

10. Международное сотрудничество в области охраны здоровья человека, защите прав человека и др. Разработка международных стандартов в области охраны здоровья человека – одно из приоритетных направлений международного сотрудничества, так как здоровье для любого индивида есть важнейшее благо, определяющее характер и условия его жизнедеятельности, а также качество и продолжительность жизни.

Выводы. Международное экономическое сотрудничество может принимать различные формы в зависимости от целей, участников и механизмов взаимодействия. Эти формы могут варьироваться от формальных межправительственных соглашений до менее формализованных соглашений между частными секторами или регионами. Все формы международного экономического сотрудничества направлены на достижение экономической устойчивости, улучшение качества жизни, оптимизацию глобальных цепочек поставок и содействие мирному сосуществованию стран.

В последние годы все большее влияние на международное экономическое сотрудничество оказывает цифровизация, которая преобразует традиционные методы взаимодействия между странами, компаниями и организациями. Развитие цифровых технологий и их внедрение в различные сферы экономики открывает новые возможности, но также создает определенные вызовы для международного экономического сотрудничества.

Литература

1. Ксенофонтова, М. В. Система международного экономического сотрудничества / М. В. Ксенофонтова // Вестник ОГУ. – 2005. – №3. – С. 177–179.
2. Быков, А. И. Экономическое сотрудничество в рамках ШОС: основные направления и перспективы развития : монография / А. И. Быков. – Москва : Флинта : Наука, 2011. – 227 с.
3. Султанлы, О. О. Международное экономическое сотрудничество в условиях глобализационных процессов / О. О. Султанлы // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2023. – Том 13. – № 4А. – С. 144–152.

Рутко Д. Ф.
Академия управления при Президенте Республики Беларусь
ул. Московская, 17, г. Минск, Республика Беларусь
diev2001@mail.ru

Поддержка и стимулирование НИОКР: финансовые и нефинансовые формы

Поддержка, стимулирование и активизация научных исследований и опытно-конструкторских разработок (НИОКР) является ключевым аспектом реализации научной и инновационной политики для многих стран мира. Формы поддержки НИОКР могут варьироваться от прямых финансовых вложений до создания благоприятной институциональной среды для развития инноваций. Рассмотрим основные формы поддержки НИОКР, которые активно используются в разных странах.

1. Прямое финансовое финансирование и гранты. Государственное финансирование является основным источником поддержки НИОКР в большинстве стран, особенно для фундаментальных исследований и инноваций, которые не всегда могут быть выгодными с коммерческой точки зрения в краткосрочной перспективе. Например, в США существует ряд программ поддержки НИОКР, таких как Национальные научные фонды (NSF) и Национальные институты здравоохранения (НИИ), которые предоставляют гранты для исследований в различных областях науки [1]. Китай активно финансирует НИОКР через государственные гранты. Так в рамках программы «Тысяча талантов» была оказана финансовая поддержка ученых, работающих в области высоких технологий и науки. В период 2011–2017 гг. китайские власти предложили гранты более чем 3 тысячам исследователей-экспатов, что позволило привлечь в страну ученых высокого уровня. В 2023 г. Министерство промышленности и информационных технологий КНР запустило новый проект Qiming (Просвещение) [2].

2. Налоговые льготы и налоговые стимулы. Компании, которые инвестируют в НИОКР, могут получить налоговые вычеты, налоговые кредиты или другие формы налоговых послаблений. Например, в Австралии налоговые льготы для НИОКР предоставляются через Research and Development Tax Incentive, который покрывает до 43,5% затрат на научные исследования и разработки.

3. Институты и организации поддержки НИОКР. Многие страны создают специальные научно-исследовательские институты и агентства, которые оказывают как финансовую, так и организационную поддержку научным проектам, разрабатывают и внедряют инновационные технологии, а также координируют проекты между университетами, предприятиями и государственными структурами. Например, во Франции Национальный центр научных исследований (CNRS) активно поддерживает фундаментальные исследования, а также координирует различные научные и технологические проекты. Япония поддерживает НИОКР через Национальный институт передовых промышленных наук и технологий (AIST) и Японское агентство по научным исследованиям и технологиям (JST). В Республике Беларусь финансирование работ по организации и освоению производства высокотехнологичной научно-технической продукции оказывает Белорусский инновационный фонд [3].

4. Технопарки, инновационные центры и научные парки, которые стимулируют инновации, поддерживают стартапы и предоставляют пространство для научных исследований и разработок. Например, в России действует самый большой технопарк Европы «Сколково», поддерживающий стартапы и НИОКР в таких областях, как информационные технологии, биотехнологии, энергетика, ядерные технологии, биомедицина и космические технологии. В

США наиболее известен технопарк «Silicon Valley», который обеспечивают предпринимателей и ученых инфраструктурой, налоговыми льготами и консультационной поддержкой.

5. *Государственные и частные инвестиции в стартапы и инновационные компании.* Инвестирование в стартапы и технологические компании является важной частью стратегии стимулирования НИОКР. Эти инвестиции могут быть как государственными, так и частными. Так, 100 крупнейших компаний мира обеспечивают 25% мирового бюджета на НИОКР. Бизнес все чаще выступает не только заказчиком научных проектов, но и полноценным участником. В числе компаний с самыми высокими расходами на научные разработки: Amazon, Meta*, Alphabet, Apple, Huawei, AlibabaGroup, европейские и японские автопроизводители, фармацевтические компании [4]. В отдельных странах частные инвестиции в научные разработки могут составлять значительную часть всех расходов на исследования, например, в США этот показатель может достигать 70–80% всех расходов на науку [5]. Китайские компании (Huawei, Tencent, Alibaba) также активно инвестируют в НИОКР. Эти компании часто проводят собственные исследования, а также финансируют стартапы и инновационные проекты.

6. *Образование и обучение специалистов для НИОКР.* Для стимулирования НИОКР важно развивать систему образования, которая будет готовить специалистов в области научных исследований и технологий. Многие страны активно инвестируют в образование и подготовку кадров для научной сферы, финансируют тренинги и образовательные курсы для научных кадров, что позволяет повысить их квалификацию и освоить новые знания в области НИОКР, а также в смежных дисциплинах, таких как маркетинг и предпринимательство.

7. *Стимулирование международного сотрудничества.* Многие страны поддерживают НИОКР через международное сотрудничество, которое позволяет получить доступ к экспертам и научным сетям, установить связи с международными научными центрами и лабораториями, а также организовать международные стажировки для молодых ученых и исследователей.

8. *Нефинансовые формы поддержки НИОКР* представляют собой широкий спектр возможностей, от доступа к научным ресурсам и консультациям до создания условий для обмена знаниями и защиты интеллектуальной собственности. Такие формы поддержки позволяют значительно снизить финансовую нагрузку на научные проекты и повысить их эффективность. К формам нефинансовой поддержки можно отнести: предоставление доступа к лабораториям, высокотехнологичным установкам и научным центрам, что позволит ученым проводить исследования с использованием дорогого оборудования и технологий, которые они не могут себе позволить; предоставление консультационных услуг в различных областях (например, патентование, правовые вопросы, коммерциализация результатов, создание стартапов), что может быть полезно для организаций и исследователей, которые только начинают свой путь в научно-исследовательской деятельности;

Выводы. Каждая страна использует различные формы поддержки и стимулирования НИОКР, которые соответствуют ее экономическим возможностям, научной базе и политике. Важнейшими инструментами для многих стран остается государственное финансирование, налоговые льготы, поддержка стартапов и образовательные инициативы. Страны активно развивают модель государственно-частного партнерства, которая позволяет частным компаниям участвовать в разработке и финансировании научных проектов.

Важно не только сколько тратится на НИОКР, но и как эффективно расходуются эти средства. В некоторых странах с ограниченными ресурсами НИОКР могут быть на высоком уровне благодаря более целенаправленному и оптимизированному подходу, в то время как другие страны могут тратить значительные суммы на неэффективные или малообоснованные проекты. Меньшие затраты на НИОКР не обязательно означают плохое качество исследований, если средства расходуются эффективно.

Литература

1. Рутко, Д. Ф. Анализ источников финансирования исследований и разработок в США / Д. Ф. Рутко // Вестник БГЭУ. – 2020. – №5. – С. 5–13.
2. Иванова, М. А. Китай запустил новую программу привлечения талантов / И.А. Иванова, М. А. Гершман // НИУ ВШЭ, 2024. – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/900591290.pdf> (дата обращения: 10.01.2025).
3. О Белифонде // Белорусский инновационный фонд. – URL: <https://belinfund.by/o-belinfonde/> (дата обращения 24.12.2024).
4. Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) : [сайт]. – Женева, 26-09-2024, PR/2024/925. – URL: https://www.wipo.int/pressroom/ru/articles/2024/article_0013.html (дата обращения: 29.11.2024).
5. Federal Research and Development (R&D) Funding: FY2024 : Washington, D.C. : Congressional Research Service Congressional. – URL: <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R47564> (date of access: 24.10.2024).

Свистунов А.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264 г. Муром, Владимирской обл., ул. Орловская, д. 23
svistunov-murom@yandex.ru*

Формирование туристских предпочтений социально-ответственного отдыха

С развитием массового туризма, характеризующегося преимущественно потребительским поведением, формирование туристских предпочтений социально-ответственного отдыха с пользой для туриста и туристского объекта, становится одной из наиболее актуальных задач для любого государства. Негативный «углеродный след» от туризма достиг 8,8 % всех выбросов парниковых газов и продолжает возрастать.

Современный массовый туризм вследствие негативного потребительского поведения туристов и активного строительства объектов туристской инфраструктуры разрушает уникальные природные комплексы, почву, флору и фауну, а также идентификацию и аутентичность местных сообществ, и в дальнейшем достигая овер туризма (избыточного туризма), приводит к снижению и полной потере привлекательности туристских территорий с последующей их деградацией в результате замещения туристского потока мигрантами.

С последствиями такого массового туризма особенно в курортных зонах уже столкнулись многие европейские страны (Испания, Италия, Греция, Хорватия и другие).

Так, в некоторых прибрежных городах Испании всего лишь за десятилетие была практически полностью уничтожена природная привлекательность прибрежной полосы с вытеснением местных рыбацких деревень и посёлков многоэтажными апартаментами, что в дальнейшем привело к снижению туристских потоков, сокращению количества средств размещения и возрастанию численности мигрантов до 20 % [1].

На фоне повсеместно нарастающего недовольства экологических активистов и местных жителей с привлечением внимания к проблемам сохранения экосистемы и культурного наследия таких международных организаций, как ЮНЕСКО, европейскими властями всё чаще принимаются решения, ограничивающие или полностью запрещающие массовые туристские потоки для конкретных территорий, страдающих от массового туризма.

Например, с августа 2021 года правительство Италии ввело ограничение на проход в мелководные бухты Венеции гигантских круизных судов весом свыше 25 тыс. тонн, которые, проплывая непосредственно через центр города в угоду зрелищности для нескончаемого потока туристов, наносили колоссальный вред городу, разрушая его фундамент, провоцируя наводнения и уничтожая красоту исторических мест[2].

Однако введение различного рода ограничений и запретов, связанных с угрозой разрушения и исчезновения туристских объектов и территорий, способствуют лишь дополнительному приросту потоков туристов-потребителей, ориентированных на так называемый «туризм последнего шанса», чтобы увидеть природную красоту и культурное значение этих мест, прежде чем они исчезнут.

Никакие запреты, штрафы и платы за въезд на территорию Венеции не сдерживают поток туристов, который составляет порядка 1,5 млн человек в год. Крупные суда стали пришвартовываться за пределами города в грузовом порту и временных причалах, создавая дополнительные проблемы, так как специальных портов, подходящих для таких круизных лайнеров в Венеции не существует. Чрезмерный туризм для этого города остаётся серьёзной

проблемой. По данным экспертов ООН, на одного местного жителя приходится 370 туристов в год [3].

В целях предотвращения «необратимого» ущерба из-за массового туризма ЮНЕСКО рекомендовала внести Венецию в список объектов культурного наследия, находящихся под угрозой. Между тем практика показывает, что, как только туристский объект попадает под защиту ЮНЕСКО, количество посетителей, желающих его увидеть, лишь возрастает. В результате туризм, направленный на защиту и охрану окружающей среды, становится разрушительным. Туризм по местам разрушения и катастроф – ещё один маркетинговый продукт для массового туриста-потребителя, который всё больше набирает обороты. Последствия природных стихий привлекают ещё больше потребителей, чем исчезающие объекты, находящиеся под охраной ЮНЕСКО. Туристы ведутся на заманчивые спецпредложения и путёвки со скидками, забывая даже про безопасность.

На территории нашей страны также немало мест, где в результате массового потребительского туризма, назревают экологические катастрофы. К туристским объектам с большой антропогенной нагрузкой эксперты относят и уникальную природу Байкала, который ежегодно посещают тысячи туристов, и прибрежные зоны Приморского края, и Сочи с курортом «Роза Хутор», который возводился как национальный мегапроект к Зимним Олимпийским играм 2014 года с нарушением законодательства и природоохранных мер [1].

При этом ограничения въездного туризма на популярные объекты и стимулирование развития внутреннего туризма по территориям с меньшим туристским потоком, не решают проблему переориентации потребительских предпочтений массового туриста в направлении от разрушения к созиданию.

Поддерживаемые государством проекты по развитию природоориентированных и культурно-просветительских видов внутреннего туризма, включая сельский туризм, прежде всего ориентированы на получение коммерческого эффекта в краткосрочном периоде и в основном направлены на пассивный потребительский отдых на природе со всевозможными развлечениями, наслаждениями и праздными впечатлениями, негативно влияющими на устойчивое развитие окружающей среды, местного сообщества и самого отдыхающего.

В тренде по развитию внутреннего туризма в небольших городах и сельской местности оказались проекты по созданию винодельческих кластеров со всевозможными дегустациями, ферм с экзотическими животными, насекомыми и моллюсками, различных гостевых домов и мини-отелей, предоставляющих пассивный комфортный отдых «выходного дня» с готовым питанием на основе натуральных продуктов местного производства, кемпингов и глэмпингов (с возможностью конных прогулок, рыбалки, поездок на квадроциклах, лодках с мотором, проведением мастер-классов, квестов и прочих развлекательных мероприятий, не связанных с самобытностью территории), недостаточно ориентированных на аутентичность и при этом потребительски эксплуатирующих природные ресурсы и экосистему конкретной территории.

Для решения проблемы разрушительности массового потребительского туризма на государственном уровне должна быть выработана идеология национального стандарта социально-ответственного отдыха, ориентированного на устойчивое развитие экономического, экологического и социально-культурного благосостояния туристской территории, в соответствии с которой должны формироваться туристские маршруты и финансироваться туристские проекты. Главными принципами такой идеологии должны стать формирование таких туристских предпочтений, в основе которых должны быть заложены патриотизм, стремление к полезному труду и самоотдаче на отдыхе, поддержание идентификации и аутентичности туристской территории с погружением и активным вовлечением туриста в её уникальные особенности и сохранением культурного наследия, бережное отношение к природным ресурсам с достижением полного рециклинга отходов.

Литература

1. Мишустина С.И., Матова Н.И. Особенности проявления социально-экологической ответственности бизнеса в отечественной индустрии туризма // Регион: экономика и социология. – 2020. - № 4 (108). – С. 235-259. DOI: 10.15372/REG20200410.
2. Янушкевич К. Венеция закрывается от круизных лайнеров / РКБ. Тренды. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/green/60f017439a79479e04998a79> (Дата обращения 05.01.2025).
3. В каких городах больше всего туристов на одного жителя / Международные инвестиции. URL: <https://internationalinvestment.biz/tourism/3435-v-kakih-gorodah-bolshe-vsego-turistov-na-odnogo-zhitelja.html> (Дата обращения 05.01.2025).

Терентьева И.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264 г. Муром, Владимирской обл., ул. Орловская, д. 23
terentieva-murom@yandex.ru*

Реализация программы долгосрочных сбережений граждан

Программа долгосрочных сбережений граждан реализуется в России с 1 января 2024 года. Ее основная цель – стимулировать долгосрочные сбережения населения, а также привлечь долгосрочные инвестиции в экономику России. Привлекательность программы для граждан обусловлена государственным софинансированием взносов участников в программу в течение 10 лет, а также возможностью получить налоговый вычет по НДФЛ на сумму взносов в программу. Также имеется возможность перевести накопительную пенсию в качестве взноса в программу из системы обязательного пенсионного страхования, то есть фактически «приватизировать» накопительную пенсию, которая сейчас находится в государственной собственности. Количество участников программы долгосрочных сбережений граждан составило более 2,4 млн человек в декабре 2024 года [1]. По данным Центрального Банка по состоянию на 20 декабря 2024 года было заключено 2,7 млн договоров по программе долгосрочных сбережений, привлечено в программу 197 млрд рублей [2]. В 2025 году предполагается привлечь в программу 500 млрд рублей, в 2026 году – 1 трлн рублей [3]. В среднем, граждане пополняют свой счет на 8 тыс. рублей при открытии, а затем пополнения составляют около 3,5 тыс. рублей [4]. Более половины привлеченных средств в программу приходится на пенсионные накопления, переводимые гражданами из системы обязательного пенсионного страхования. По сведениям СберНПФ, каждый пятый участник программы заявил о переводе своей накопительной пенсии в программу долгосрочных сбережений, из них 66% - женщин и 34% - мужчин. 73% участников, желающих перевести накопительную пенсию на свой счет в программе долгосрочных сбережений – это люди в возрасте от 40 до 55 лет [5].

Оператором программы долгосрочных сбережений граждан являются негосударственные пенсионные фонды (НПФ). К концу 2024 года к программе присоединились практически все НПФ – 33, еще четыре находятся в процессе подключения к программе. Кроме того, программа долгосрочных сбережений способствовала появлению новых НПФ, что связано с перспективой перевода значительных объемов средств из обязательного пенсионного страхования в программу, а также государственным софинансированием взносов. Одним из крупнейших игроков на данном рынке является СберНПФ – из 2,7 млн договоров по программе долгосрочных сбережений на СберНПФ приходится 1,7 млн договоров и из 197 млрд рублей привлеченных в программу средств в СберНПФ привлечено 100 млрд рублей [6]. На втором месте находится ВТБ Пенсионный фонд, с которым на конец декабря 2024 года заключили договоры по программе более 670 тыс. человек на сумму 31 млрд руб. взносов (без учета пенсионных накоплений) [7]. Исходя из информации о показателях деятельности, публикуемой некоторыми НПФ на своих сайтах, известно, что на конец ноября 2024 года с НПФ ГАЗФОНД пенсионные накопления заключили договоры по программе долгосрочных сбережений граждан 95,9 тыс. человек на сумму 13,1 млрд рублей, с Национальным НПФ – 11,1 тыс. человек на сумму 0,237 млрд рублей, с НПФ Социум – 2,7 тыс. граждан (сумма не указана).

За 2024 год инвестиционная доходность (до выплаты вознаграждений) размещения средств пенсионных резервов превысила инфляцию только у СберНПФ – 9,93% при инфляции 8,57%

(таблица 1). Однако этот же НПФ продемонстрировал самую минимальную доходность размещения средств пенсионных резервов после выплаты вознаграждений – 6,08% среди всех вышеперечисленных НПФ. Таким образом, ни один из рассмотренных НПФ не смог превысить инфляцию, размещая пенсионные резервы, к которым относятся средства по программе долгосрочных сбережений граждан.

При этом у 14 из 35 НПФ доходность размещения средств пенсионных резервов после выплаты вознаграждений превысила инфляцию по состоянию на 30.09.2024. Самую высокую доходность после выплаты вознаграждений продемонстрировали НПФ Профессиональный – 15,48% и НПФ Атомгарант – 12,15%.

Таблица 1 Доходность размещения средств пенсионных резервов на 30.09.2024

Наименование НПФ	Доходность размещения пенсионных резервов до выплаты вознаграждения управляющим компаниям, специализированному депозитарию и НПФ, в процентах годовых	Доходность размещения пенсионных резервов за вычетом вознаграждения управляющим компаниям, специализированному депозитарию и НПФ, в процентах годовых
АО «НПФ Сбербанк»	9,93	6,08
АО НПФ ВТБ Пенсионный фонд	7,37	7,34
АО «НПФ ГАЗФОНД пенсионные накопления»	7,79	7,42
АО «Национальный НПФ»	7,97	7,92
АО «НПФ «Социум»	7,65	6,75

Примечание: построено по данным, приведенным на сайте Центрального Банка России [8]

Однако более корректно оценивать доходность размещения средств на более длительных интервалах. Например, за последние 5 лет накопленная доходность размещения пенсионных резервов не превысила инфляцию ни у одного из рассмотренных НПФ (рисунок 1). НПФ, которые показали наилучшие показатели доходности в 2024 году, на пятилетнем интервале накоплений продемонстрировали совсем разные результаты: у НПФ Профессиональный накопленная доходность значительно превысила инфляцию, в то время как у НПФ Атомгарант она оказалась ниже, чем у других рассмотренных фондов.



Рисунок 1. Накопленная за 5 лет (с 2020 по 2024 годы) доходность размещения средств пенсионных резервов после выплаты вознаграждений, %

Примечание: рассчитано по данным, приведенным на сайте Центрального Банка России [8]

Программа долгосрочных сбережений граждан продолжает развиваться. В частности, обсуждаются предложения по введению налоговых льгот для работодателей, которые финансируют взносы своих сотрудников в программу. Также предлагается увеличить лимит налогового вычета по взносам в программу с 400 тыс. рублей до 1 млн рублей.

Литература

1. Объем вложений по программе долгосрочных сбережений превысил 170 млрд рублей. URL: <https://www.interfax.ru/business/997306>
2. Программа долгосрочных сбережений. URL: https://cbr.ru/RSCI/activity_npf/program/
3. Щукин П. Подведены предварительные итоги работы программы долгосрочных сбережений. URL: <https://lenta.ru/news/2024/12/28/malovato/>
4. Надина Д. ПДС подстраивается под человека. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6662139><https://www.kommersant.ru/doc/6662139>
5. Россияне направили свыше 17 млрд рублей накопительной пенсии в программу долгосрочных сбережений в СберНПФ. URL: <https://npfsberbanka.ru/news/60803/>
6. Россияне получают не менее 8 млрд рублей софинансирования с помощью СберНПФ. URL: <https://npfsberbanka.ru/news/61106/>
7. Викулова М. Как прошел первый год работы программы долгосрочных сбережений. URL: https://www.vedomosti.ru/finance/articles/2024/12/28/1084274-pervii-god-programmi-dolgosrochnih-sberezhenii?from=copy_text
8. Основные показатели деятельности негосударственных пенсионных фондов / Официальный сайт Центрального Банка России. URL: https://cbr.ru/finmarket/supervision/sv_coll/ops_npf/2023/

Шулятьева Л.И., Залётин М.С.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264 г. Муром, Владимирской обл., ул. Орловская, д. 23
econom@mivlgu.ru*

Финансовые механизмы управления стоимостью предприятий обрабатывающей промышленности

В современных условиях рост инвестиционной активности предприятий обрабатывающей промышленности предполагает необходимость оценки эффективности реализуемых ими инвестиционных проектов осуществлять не только с точки зрения их экономической эффективности, но и исходя из того, обеспечивает ли эта реализация необходимый уровень роста стоимости объектов инвестирования.

В процессе выбора вариантов проектных решений, согласно Методическим рекомендациям [1], принимаются все виды деятельности предприятия - операционную, инвестиционную и финансовую, что позволяет при расчёте показателей эффективности проекта учитывать стоимость всех используемых источников его финансирования. Однако эти показатели не дают возможности определить эффект, получаемый от каждого источника, а, следовательно, разработать оптимальную их структуру. В соответствии с этим цель исследования заключается в разработке и реализации комплексного подхода к оценке факторов, определяющих стоимость предприятия финансовых механизмов управления этими факторами.

Промышленное производство металлургических предприятий за последние годы из-за санкций со стороны Запада показывает снижение по основным позициям. Так, индекс промышленного производства металлургической промышленности в 2023г. по сравнению с 2022г. вырос на 9,5%, в то время как в 2022г. рост составил только 2,1%. Сальдированный финансовый результат в 2022г. снизился по сравнению с 2021 г. на 1216745 млн руб. или на 45%, что обусловлено негативными тенденциями в мировой экономике и санкциями в отношении наших предприятий. В 2023г. имел место рост показателя на 383118 млн.руб. или на 26%. Такие изменения в значительной степени сказались на структуре источников финансирования инвестиционных проектов. Предприятия вынуждены были, при росте потребности рынка и увеличении объёмов производств, привлекать дополнительные средства со стороны, в том числе, как за счёт эмиссии акций, так и за счёт банковских кредитов. При общем росте инвестиций в основной капитал в 2-23г. по сравнению с 2022г. на 22,7% структура собственных и привлечённых средств не изменилась: собственные источники составила 53%, заёмные 47%. Даже при неизменной структуре финансирования инвестиций величина кредитных ресурсов вырос. Рост стоимости кредитных ресурсов обусловил рост средневзвешенной цены капитала, а, следовательно, снижение стоимости предприятия.

Проблема управления стоимостью предприятия в настоящее время непосредственно связана с эффективным функционированием его финансовой системы. Решение проблемы эффективного финансового управления позволяет решать ряд стратегических задач с минимальными затратами, таких как:

- минимизация привлекаемых инвестиционных ресурсов;

- обеспечение оптимальной структуры капитала, увеличение доходности вложенных средств;
- обеспечение инвестиционной привлекательности предприятия путём роста доходности потенциальных инвесторов.

В настоящее время широкое применение находит концепция управления стоимостью на основе внедрения системы VBM. В её основу положено «построение системы оценки результатов деятельности на основе стоимости и выстраивание по этому интегрированному показателю рычагов управления [2]. Стоимость предприятия определяется ее дисконтированными будущими свободными денежными потоками. Принципиальным различием по сравнению с классической концепцией управления является ориентация на стоимость предприятия, а не на текущую прибыль. Согласно концепции VBM, классические бухгалтерские критерии оценки деятельности компании неэффективны. Финансовая отчетность предприятий ориентирована на анализ финансовой ситуации на конец отчётного периода и не позволяет оценить возможность их роста (или стагнации) в будущем. При реализации инвестиционного проекта на действующем предприятии на начальных этапах может складываться ситуация, когда стоимость будет снижаться по сравнению с предыдущими периодами. Однако в будущем это приведёт к значительному росту этой стоимости.

К основным факторам, положительно влияющим на создание экономической прибыли и внутренней стоимости компаний выборки, относятся [3]:

- рентабельность продаж;
- темпы роста выручки, которые оказывают положительное влияние на экономическую прибыль, так увеличение на 0,12 п.п. приводит к такому же увеличению показателя общей доходности на собственный капитал;
- деловой риск, чем выше риск, тем больше доходность, а, следовательно, рост компаний, что определяет положительное влияние на стоимость.
- масштабы деятельности предприятия (вертикальная и горизонтальная диверсификация), что положительное влияние на экономическую прибыль.

Необходимость системного подхода к формированию механизма финансового управления стоимостью обусловлена тем, что финансовое состояние любого предприятия непосредственно связано с его операционной, инвестиционной и финансовой деятельностью, а показатели этих видов деятельности являются основой при расчёте стоимости.

Выделим следующие факторы создания стоимости предприятия по видам деятельности:

- операционная деятельность:
 - а) объём производства и реализации продукции, предпосылки их роста;
 - б) затраты на производство и реализацию, предпосылки их снижения;
 - в) рентабельность производства, продаж и активов предприятия;
- инвестиционная деятельность:
 - а) показатели эффективности инвестиционной деятельности: дополнительный выпуск продукции, снижение себестоимости за счёт сокращения трудозатрат на производство, обобщающим является коэффициент добавленной стоимости;
- финансовая деятельность:
 - а) показатели структуры капитала;
 - б) цена заёмных средств;
 - в) показатели эффективности использования заёмных средств;
 - г) показатели эффективности использования привлечённых средств;

Из приведенного выше можно сделать вывод, что все виды деятельности предприятия оказывают влияние на создание его стоимости. Это обуславливает необходимость разработки механизма системного управления приведенными показателями с целью обеспечения.

Литература

1. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов (Вторая редакция, исправленная и дополненная) (Утв. Минэкономки РФ, Минфином РФ и Госстроем РФ о 21 июня 1999 г. №ВК).
2. Теплова Т.В. Инвестиционные рычаги максимизации стоимости компании: практика российских предприятий/Т.В.Теплова. –Москва, Санкт-Петербург: Вершина, 2007. – 272 с.
3. Исследование компании АО «КПИМГ» в сотрудничестве с Государственным университетом — Высшей школой экономики (ГУ-ВШЭ). –URL: (дата обращения: 02.11.2024). — Текст : электронный