ИСЭИ

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНОВ РОССИИ

Материалы
XII Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием
27-28 августа 2020г.

ЧАСТЬ II

ISBN 978-5-6043902-8-3
9 785604 390283

Уфа - 2020

ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ УФИМСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ЦЕНТРА РАН

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОРГАН ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ ПО РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ УРАЛЬСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РАН

УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ СЛОВАЦКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

СЛОВАЦКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЗАПАДНО-КАЗАХСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. М. УТЕМИСОВА

БАКИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

НАХИЧЕВАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНОВ РОССИИ

МАТЕРИАЛЫ
XII Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием
27-28 августа 2020 года

ЧАСТЬ II

Конференция проводится при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований № 20-010-22002 р_г

Уфа 2020

УДК 338.24 : 332.1
ББК 65.050 : 65.9(2)
И 66

Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: Материалы XII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Часть II. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2020. – 366 с.

В конференции основное внимание уделено: трансформации социально-экономического пространства разноуровневых систем в современных условиях (секция 1); финансовой сфере региона: инновационным технологиям управления и развития (секция 2); методам и технологиям моделирования и управления инновационным развитием социально-экономических систем в условиях цифровой экономики (секция 3); социальному развитию территорий: новым траекториям и технологиям управления (секция 4); цифровизации регионов России как стратегическому приоритету развития (секция 5); молодежной науке: новому взгляду на актуальные проблемы (секция 6).

Сборник представляет интерес для научных работников, работников ВУЗов и студентов, а также специалистов в области экономики и управления региональным развитием.

Редакционная коллегия:

Гайнанов Д.А., д.э.н., проф.; Гатауллин Р.Ф., д.э.н., проф.; Климова Н.И., д.э.н., проф.; Кириллова С.А., к.э.н., доц.; Печаткин В.В., к.э.н., доц.; Низамутдинов М.М., к.т.н., доц.; Каримов А.Г., к.соц.н.; Орешников В.В., к.э.н.

Рекомендовано к изданию Ученым советом Института социально-экономических исследований – обособленного структурного подразделения УФИЦ РАН.

Публикация материалов осуществлена в авторской редакции.

ISBN 978-5-6043902-4-5 (Рег.)
ISBN 978-5-6043902-8-3

© Авторы, 2020
© ИСЭИ УФИЦ РАН, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ III **МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ МОДЕЛИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

ДОКЛАДЫ:

1. **АИТОВА Ю.С.**
Повышение миграционной привлекательности территории на примере города Салават……...… 7
2. **АХМЕТЗЯНОВА М.И., АТНАБАЕВА А.Р.**
Исследование миграционного поведения населения в Республике Башкортостан ... 12
3. **ГУРДЖАНЯН Ш.А.**
Особенности управления трудовым потенциалом в условиях интернет торговли … 17
4. **ТИХОНЧУК М.А.**
Моделирование производственных процессов в сельском хозяйстве при помощи производственных функций на примере Новосибирской области …….. 22

СТАТЬИ УЧАСТНИКОВ:

5. **ГАЙНАНОВ Д.А., МИГРАНОВА Л.И.**
Новые возможности и потери на рынках образовательных услуг и труда в условиях пандемии ……..... 27
6. **ГАЙНАНОВ Д.А., МИНЯЗЕВ А.И.**
Имитационная модель описания поведения абитуриента на рынке образовательных услуг ……...…….. 31
7. **ГАРЕЕВ Р.Р., АЛЕШКИНА О.В.**
Использование интернет-пространства для ведения бизнеса в условиях пандемии . 35
8. **ГИЛЬМУТДИНОВ И.И., ГАЙНАНОВ Д.А**.
Имитационная модель оптимизации транспортного потока 38
9. **УРАСОВА А.А.**
Методы факторного моделирования развития экономики регионов Российской Федерации: возможности и перспективы ……..…..... 43

СЕКЦИЯ IV **СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ: НОВЫЕ ТРАЕКТОРИИ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ**

ДОКЛАДЫ:

10. **КАРИМОВ А.Г.**
Институциональные аспекты сокращения бедности работающего населения ……. 48
11. **ПЕРЕКАРЕНКОВА Ю.А.**
Распределение рабочей силы по уровню начисленной заработной платы в современной российской экономике: межотраслевая и внутриотраслевая дифференциация ……...……...… 54
12. **САДЫКОВ Р.М.**
Социально-экономическое благосостояние населения российского региона …...… 60

СТАТЬИ УЧАСТНИКОВ:

13. **АТАЕВА А.Г., ГЕССЛЕР А.С.**
Повышение доступности услуг учреждений спорта для граждан пожилого возраста в городе Уфе ……....……..... 67
14. **АТАЕВА А.Г., ГАЛИМОВА А.С.**
Решение проблем трудоустройства маломобильных граждан в Республике Башкортостан с использованием цифровых технологий ……....……...….. 72
15. **АТАЕВА А.Г., ИБАТУЛЛИНА И.Д.**
Факторы оттока молодёжи из Республики Башкортостан ……....…… 78

16. **АТАЕВА А.Г., КАБИРОВА Э.И.**
Анализ современных проблем трудоустройства молодежи в г. Уфе ……..……... 83
17. **БЕКДАИРОВА А.С.**
Территориальные различия в половозрастной структуре населения Кентубекского и Бурлинского сельских округов Бурлинского района Западно-Казахстанской области …….....…… 89
18. **БИКМЕТОВ Е.Ю., РУВЕННЫЙ И.Я.**
Стратегическое управленческое мышление: проблемы формирования и средства оценки …….....……. 94
19. **БОЙЦОВ А.Н.**
Мониторинг и оценка эффективности реализации региональной социально-экономической политики ……...…….. 100
20. **ДАУТОВА Т.А.**
Некоторые подходы к анализу управления корпоративной социальной политикой . 105
21. **ЕГОРЫШЕВ С.В.**
Преступность в сфере экономики как фактор торможения процесса ее социализации ……....……. 111
22. **ИМАШЕВА З.З.**
Повышение качества трудовых ресурсов с помощью инструментов Worldskills …. 116
23. **ИШМУРАТОВА Д.Ф.**
Возможности и риски развития человеческого капитала в современных условиях .. 122
24. **КАРАСЮКОВ В.Е., МАЛКОВА Е.В.**
Нормативно-правовое обеспечение общественной молодежной политики в регионах Российской Федерации ……..…...…… 126
25. **КАРВИЦКАЯ Г.В., ПЕРЕКАТИЕВА Т.А.**
Сфера услуг как фактор социально-экономического развития региона ……. 131
26. **КАРИМОВ А.Г.**
Социализация экономики как ключевой фактор устойчивого развития территориальных социально-экономических систем в условиях нарастания глобальных вызовов ……....…….. 136
27. **МИГУНОВА Ю.В.**
Оценка социального развития региона сквозь призму исследования структуры потребительских расходов домохозяйств России и Республики Башкортостан …… 142
28. **РОЗАНОВА Ж.Б.**
Совершенствование системы аттестации персонала ООО «УК «ТРАНСТЕХСЕРВИС» ……...……. 147
29. **СВИНУХОВА Ю.Н.**
Приоритеты социального развития регионов России…….....…. 154
30. **САДЫКОВ Р.М.**
Оценка и обеспечение безопасности жизнедеятельности населения на уровне территориальных образований ……...……. 161
31. **СЕЛИВАНОВА С.С.**
Роль высшего образования в процессе формирования профессиональной идентичности студентов ……...…….…….. 166
32. **ФАЙЗУЛЛИН Ф.С.**
Социальный капитал и вопросы технологии его реализации ……...……... 171
33. **ФАТКУЛЛИНА Г.Р.**
Анализ литературы, посвященной проблеме качества жизни в социологическом аспекте …….....…….. 178
34. **ЦАРЕНКО И.В.**
Влияние рынка труда на социально-экономическое развитие региона ……...……... 181

СЕКЦИЯ V **ЦИФРОВИЗАЦИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПРИОРИТЕТ РАЗВИТИЯ**

ДОКЛАДЫ:

35. **НИЗАМУТИНОВ М.М., ОРЕШНИКОВ В.В.**
Методика применения инструментария прогнозирования развития территориальных систем ……...…….. 185

36. **ГИЛЕВА Т.А.**
Инструменты управления цифровой трансформацией производственных предприятий ……...…….. 190

37. **ПЕЧАТКИН В.В.**
Цифровизация промышленного сектора экономики России: проблемы и направления их решения ……...……...…… 197

СТАТЬИ УЧАСТНИКОВ:

38. **ГАЛИМЗЯНОВ И.В., МИНАЗОВА А.М.**
Прогноз развития подготовки кадров в цифровой экономике ……...……..… 204

39. **ГАЛИМОВА М.П., КАРПОВА В.У.**
Развитие применения технологий BIG DATA в современной банковской деятельности ……...…….. 209

40. **ГАРИПОВА З.Ф.**
Цифровизация социальной инфраструктуры в России ……...…….. 218

41. **ГЛАВАЦКИЙ В.Б., КОВАЛЕВА Е.Б., ПЫТКИНА С.А.**
Особенности управления инновационным развитием региональной пространственно-отраслевой структуры в цифровой экономике ……...……. 224

42. **КИРИЛЛОВА С.А.**
Цифровизация внутреннего туризма как инструмент повышения конкурентоустойчивости территорий ……...…….. 229

43. **КОМНАТНАЯ А.В., САЙФУЛЛИНА Л.Д.**
Влияние цифровых трансформаций на кадровую политику организаций ……...….. 234

44. **ТАЖИТДИНОВ Т.И.**
Анализ подходов к определению подрывных инноваций ……...…… 239

45. **ЧАНЫШЕВА В.А.**
Особенности оценки экономической безопасности регионов …...…….. 244

46. **ШАТУНОВ М.В., ГАЛИЕВА Г.Ф.**
Цифровая трансформация отраслей экономики и риски экономической безопасности……....…….. 247

СЕКЦИЯ VI **МОЛОДЕЖНАЯ НАУКА: НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ**

ДОКЛАДЫ:

47. **АТАЕВА А.Г, САДРТДИНОВА Л.Ф., МУСТАЕВА К.И.**
Влияние процессов субурбанизации в Уфимской агломерации на повышение загруженности дошкольных образовательных учреждений ……...……. 253

48. **СПИРИНА Л.И., ХАКИМУЛЛИНА С.С.**
Повышение клиентоориентированности персонала на основе системного подхода к обучению …….....…….. 259

49. **ШАТУНОВА А.И.**
Концепция транспарентности органов местного самоуправления в условиях развития цифровой экономики ……...……. 264

СТАТЬИ УЧАСТНИКОВ:

50. **БИГЛОВА А.А., ХАЙРУЛЛИН Д.А.**
Управление рисками при реализации ветроэнергетического проекта ……..…. 270

51. **ВЯЗОВАЯ М.М., КУДЛАЕВА А.Р., ГЛУЩЕНКО Л.Р.**
Анализ текучести персонала в санатории «Дуслык» ……...……. 276
52. **ДАНИЛОВА Н.П., ГАЛИМОВА М.П.**
Краудфандинг как инструмент маркетинга для телекоммуникационных компаний 281
53. **ДИДЫК Т.Г., САВИНА Е.С.**
Реинжиниринг процесса тестирования, как метод улучшения качества программного продукта …….....…… 288
54. **ЗАКИРОВА Г.Ф., КУДЛАЕВА А.Р.**
Профилактика заболеваемости в Нуримановском районе Республики Башкортостан ……...…… 292
55. **КУЗЬМИЧЕВА В.В., ДИДЫК Т.Г.**
Определение эффективности существующей системы мотивации на предприятии . 298
56. **МАХНАЧ Д.В.**
Возможности применения 7S модели в деятельности санаторно-курортных учреждений Республики Беларусь ……...…….. 301
57. **МАХНАЧ Д.В.**
Современные интерпретации понятия «санаторно-курортный продукт …...…… 306
58. **НАЗАРОВА Д.Д., РОЗАНОВА Ж.Б.**
Основные аспекты повышения квалификации персонала в современных условиях 311
59. **НАПОЛЬСКАЯ С.О., ИСХАКОВА Э.И.**
Модель управления интеллектуальным капиталом страны ……...…….. 317
60. **НИЗАМОВА А.И., РИЗВАНОВ Р.Р.**
Подходы к социальной реабилитации подростков с девиантным поведением …..... 321
61. **ПЕТРОВ А.Ю.**
Бережливое производство как средство повышения производительности ……...…. 326
62. **ПОГРЕБНАЯ О.И., САЙФУЛЛИНА Л.Д.**
Роль HR-бренда в адаптации персонала передовых компаний …….....……. 331
63. **РОЗАНОВА Ж.Б., ИБАТУЛЛИНА И.Д.**
Разработка проекта по регулированию миграции молодёжи Республики Башкортостан ……...……. 336
64. **РОЗАНОВА Ж.Б., МУСИНА Р.Р.**
Исследование доступности медицинских услуг в малолюдных поселениях на примере Буздякского района Республики Башкортостан ……...….....…… 341
65. **РОЗАНОВА Ж.Б., МУСТАЕВА К.И.**
Разработка мероприятий по снижению нагрузки на дошкольные образовательные учреждения в Уфимской агломерации …….....…….. 348
66. **СУХОВА Н.А., ГАФФАНОВА А.С.**
Развитие технологий бережливого производства на Российских предприятиях ...… 356
67. **УСМАНОВА А.И., АЛЕШКИНА О.В.**
Агротуризм как направление диверсификации экономики России ……...……. 361

СЕКЦИЯ III. МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ МОДЕЛИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

ДОКЛАДЫ:

УДК 314.7

Ю.С. АИТОВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: yushaaitova@gmail.com

ПОВЫШЕНИЕ МИГРАЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИИ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА САЛАВАТ[1]

INCREASING THE MIGRATION ATTRACTIVENESS OF THE TERRITORY ON THE EXAMPLE OF THE CITY OF SALAVAT

Аннотация: на сегодняшний день в ряде муниципальных образований Республики Башкортостан наблюдается неблагоприятная миграционная ситуация, в том числе в городе Салават. Среди причин сложившейся обстановки отмечается несоответствие спроса и предложения на рынке труда. В данных обстоятельствах рассматривается возможность внедрения и реализации мероприятий, направленных на развитие дистанционной работы в рамках миграционной политики региона.

Abstract: at the present time the unfavorable migration situation is observed in several municipalities in the Republic of Bashkortostan including the city of Salavat. The imbalance between supply and demand in the labor market is noted among the main reasons for the current situation. In these circumstances, the possibility of introducing and implementing measures to develop distance work within the framework of regional migration policy is being considered.

Ключевые слова: город, миграция населения, трудоустройство, дистанционная работа, Республика Башкортостан.

Keywords: city, human migration, job connection, distance work, Republic of Bashkortostan.

В Республике Башкортостан продолжительный период наблюдается отток трудоспособного населения, направленный в большей степени в другие регионы страны. При этом, основными причинами миграции остаются причины личного и семейного характера, получение образования, трудоустройство и прочие [1]. На рисунке 1 представлен суммарный миграционный прирост (отток) в муниципальных образованиях региона за период 2012-2018 годы.

[1]Статья подготовлена при поддержке РФФИ №18-010-00901.

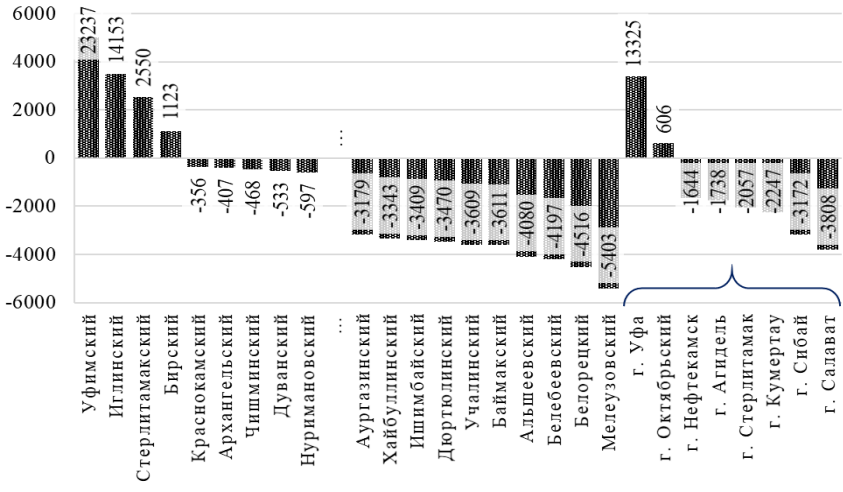


Рис. 1. Миграционный прирост (отток) в муниципальных образованиях Республики Башкортостан в 2012-2018 гг., чел.

С учетом сложившейся обстановки в 2015 г. разработана и принята Концепция миграционной политики Республики Башкортостан на период до 2025 года, а также план по ее реализации. В тексте данного документа отражены основные проблемы миграционного оттока из большинства муниципальных образований региона. Отмечается, что данная ситуация вызвана, в частности, «низким уровнем жизни, безработицей, возможностями профессионального развития и получения качественного образования» [2]. При этом, наиболее подверженным влиянию данных факторов становится сельское население и жители небольших городов. В связи с этим, отток населения из множества муниципальных образований Республики связан, в том числе, с отсутствием рабочих мест или в случае с большинством городов – монопромышленной ориентацией производства.

Одним из таких муниципальных образований является город республиканского значения – Салават. В период 2012-2018 гг. среди городских округов региона на данной территории наблюдался наибольший отток населения как в другие населенные пункты Республики Башкортостан, так и за пределы региона. В большей степени это объясняется близостью расположения данного муниципального образования к более крупным городам Республики – Стерлитамаку и Уфе, а также различными социальными аспектами жизнедеятельности населения, включая неблагоприятную экологическую обстановку в городе.

Стоит отметить, что город Салават является одним из промышленных центров Республики Башкортостан, численность населения которого составляет на сегодняшний день более 153 тыс. чел. В настоящее время, на

его территории функционирует 3 крупных предприятия – ООО «Газпром нефтехим Салават», АО «Салаватстекло», ОАО «Салаватнефтемаш» [3]. Несмотря на наличие подобных и иных предприятий, для данного муниципального образования характерна проблема трудоустройства населения, в частности, сложность поиска работы с высоким уровнем оплаты труда.

Согласно списку вакансий сайта SuperJob.ru [4] город испытывает потребность в работниках сферы торговли, что характеризует узконаправленность спроса на рынке труда, а также невостребованность множества иных специальностей. Более подробно структура спроса на рынке труда г. Салават по видам деятельности представлена на рисунке 2.

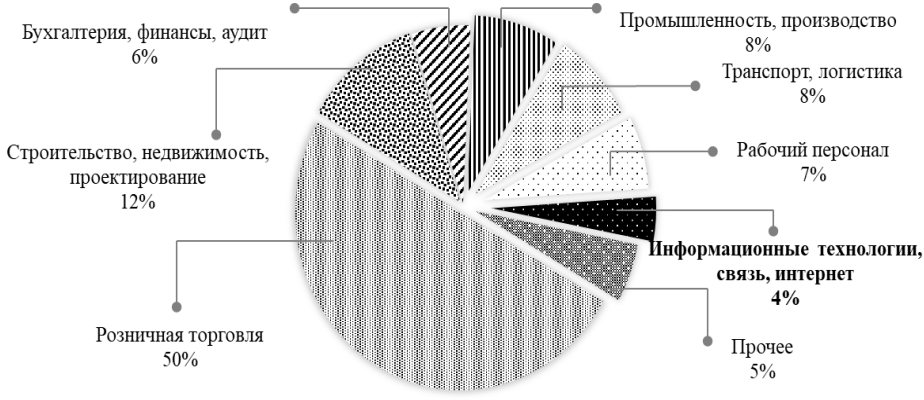


Рис. 2. Структура спроса на рынке труда г. Салават по видам деятельности на сайте SuperJob.ru

По результатам анализа спроса и предложения на рынке труда города Салавата отмечается невостребованность ряда профессий, в частности, специалистов в сфере информационных технологий. При этом именно данная сфера является наиболее быстро развивающейся в современном мире. Число вакансий в этой области в количественном выражении по данным за февраль 2020 г. составляет 19 ед., в то время как число резюме достигает 219 ед. Более того, из 219 чел., представивших свое резюме на сайте поиска работы, 98 готовы переехать в другой город.

Таким образом, специалисты, обладающие необходимыми компетенциями, в том числе выпускники вузов, покидают или планируют покинуть г. Салават. В данных условиях представляется целесообразным разработка и реализация мероприятий в области региональной миграционной политики, направленных на комплексное решение проблем миграционного оттока и обеспечения занятости населения данной территории.

Стоит отметить, что в условиях современного мира одним из актуальных видов занятости населения становится дистанционная или удаленная работа [5]. Удаленная работа подразумевает, что работодатель и работник могут находиться на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая задания, результаты работы, а также заработную плату при помощи средств связи, в частности, интернет. Согласно исследованиям [6] на сегодняшний день каждый третий сотрудник работает удаленно. При этом, доля таких работников наиболее высока в небольших городах по сравнению с крупными центрами страны, например, г. Москвы и г. Санкт-Петербурга. Кроме того, сфера информационных технологий является одной из наиболее приспособленных к данному типу работы.

На наш взгляд, развитие дистанционной формы занятости в Салавате может стать одним из перспективных мероприятий в рамках улучшения миграционной ситуации. Более того, принимая во внимание мировые события, связанные с распространением коронавирусной инфекции, большей части работодателей пришлось перейти на удаленный режим работы в случаях, где такая возможность предусматривается.

На сегодняшний день последствия такого перехода не представляется возможным оценить, однако данный вариант работы в условиях самоизоляции населения позволил не только сохранить рабочие места и заработную плату сотрудников определенных организаций, но и продолжить их функционирование со сравнительно небольшими потерями. На рынке труда в настоящее время представлено множество вакансий, предусматривающих работу в удаленном режиме. Кроме того, существуют специальности и профессии, в рамках которых выполнение работы может осуществляться из дома (любого местонахождения специалиста) и не требует дополнительных затрат работодателя на оборудование и содержание рабочего места сотрудника.

В таблице 1 представлен перечень специальностей, востребованных на сегодняшний день на рынке труда, а также позволяющих осуществлять трудовую деятельность в рамках дистанционной работы (информация приведена на основе данных об уровне средних заработных плат представленных специалистов в 2019 г. для Российской Федерации, г. Уфы и г. Салавата [7]).

Следует отметить, что средний уровень заработной платы в сфере информационных услуг в г. Салават существенно ниже по сравнению с городом-миллионником Уфой и среднероссийским уровнем. В связи с этим, подбор работодателем специалиста из города Салават в рамках дистанционной работы позволит снизить затраты на персонал, в том числе, в части заработной платы сотрудников.

Таблица 1

Перечень востребованных вакансий с указанием уровня средней заработной платы в Российской Федерации, г. Уфе и г. Салавате за 2019 г.

Наименование профессии	Средняя заработная плата в России, тыс. руб.	Средняя заработная плата в г. Уфа, тыс. руб.	Средняя заработная плата в г. Салават, тыс. руб.
Специалист компьютерных технологий (программист)	65	40	30
Маркетолог-аналитик	55	50	35
Переводчик	40	30	28
SMM-менеджер	45	35	30
SEO-специалист	45	35	30
Онлайн-консультант	30	25	25
Специалист по контекстной рекламе	55	50	40
Копирайтер	50	35	30
Дизайнер	65	45	40
Веб-дизайнер	60	42	35

На наш взгляд, в рамках региональной миграционной политики необходимо включение мероприятий по развитию дистанционной работы на территории муниципальных образований Республики. Данные мероприятия могут включать в себя следующие пункты: информирование работодателей о наличии квалифицированных работников, а также помощь потенциальным работникам в поиске работы такого вида, трудоустройство выпускников различных учебных заведений, включая региональные и прочее. Реализация подобного рода мероприятий позволит повысить привлекательность территории в первую очередь для молодых перспективных специалистов, в том числе недавно получивших профильное образование и находящихся в поиске работы.

Список использованной литературы:

1. Орешников В.В., Низамутдинов М.М. Прогноз изменения уровня привлекательности городов России // Региональная экономика: теория и практика. – 2019. – Т. 17. – №4. – С. 749-762.

2. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 13 октября 2015 года № 446 «Об утверждении Концепции миграционной политики Республики Башкортостан на период до 2025 года». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru (дата обращения: 29.04.2020).

3. Официальный сайт Администрации городского округа город Салават. – Режим доступа: https://salavat.bashkortostan.ru/ (дата обращения: 29.04.2020).

4. Официальный сайт поиска работы Superjob. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.superjob.ru/ (дата обращения: 30.04.2020).

5. Денисова А.А., Рубан Н.В., Опрышко Ю.В. Удаленная работа как современная форма занятости, преимущества, недостатки, основные проблемы и способы решения // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 6. – С. 1151–1155.

6. Удалённая работа в цифрах и диаграммах. Хабр Карьера (Сервис развития карьеры в IT). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://habr.com/ru/company/habr_career/blog/330076/ (дата обращения: 06.05.2020).

7. Индикаторы информационного общества 2016: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, М. А. Кевеш и др.; Нац. исследов. ун-т «Высшая школа экономики». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hse.ru/data (дата обращения: 30.04.2020).

УДК 314.7

М.И. АХМЕТЗЯНОВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: ms.milyash1997@mail.ru
А.Р. АТНАБАЕВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: _alsouy@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ МИГРАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН[1]

RESEARCH OF MIGRATION BEHAVIOR OF POPULATION IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Аннотация: раскрытие специфики миграции играет важную роль в планировании социально-экономической жизни региона. Миграция – процесс, зависимый от уровня жизни населения, хозяйственных, социально-политических, экологических показателей территории. В данной статье представлено исследование миграционных потоков населения на примере Республики Башкортостан. Целью исследования является выявление механизмов влияния социально-экономических показателей на миграционные потоки. Для достижения цели разработана концепция агент-ориентированной модели миграционных потоков, который позволит спрогнозировать и оценить динамику трудовой, учебной миграции и разработать миграционную политику в регионе.

[1] Исследования проводятся при поддержке РФФИ №18-010-00901

Abstract: opening of specific of migration plays an important role planning of socio-economic life of region. Migration is a process, dependency upon the standard of living of population, economic, socio-political, ecological indexes of territory. In this article research of migratory streams of population is presented on the example of Republic of Bashkortostan. A research aim is an exposure of mechanisms of influence of socio-economic indexes on migratory streams. For gaining end conception of agent-based model of migratory streams is worked out, that will allow to predict, estimate the dynamics of labour, educational migration and developing migration policies in the region.

Ключевые слова: миграция, прогнозирование уровня миграции, агент-ориентированная модель.

Keywords: migration, migration forecasting, agent-based model.

Социально-экономическое развитие региона существенно зависит от демографической ситуации. Демография – это сложный процесс, состоящий из подпроцессов (миграция, рождаемость, смертность), которые позволяют всесторонне описать структуру и движение населения. В связи с этим, наиболее продуктивно будет исследование каждого процесса в отдельности. Миграция – это социальное-экономическое явление, на которое влияют климатические, экономические, политические и культурные факторы.

Существует ряд исследований, посвященных анализу миграционных процессов в России, в которых осуществлены попытки построения модели миграционных потоков. Так в статье [1], посвященной анализу миграционной картины Новгородской и Псковской областей описывается использование гравитационной модели. В исследовании автор использует метод корреляционного анализа для доказательства формирования и оценки направленности миграционных потоков в соответствии с коэффициентами гравитационного притяжения.

В работе [2] представлена агент-ориентированная модель России, которая имитирует основные демографические процессы: смертность, рождаемость и миграцию. В рассматриваемом исследовании изменение места жительства и рождение детей – результат выбора каждого городского и сельского жителя, зависящий от его внутренних установок и внешних экономических условий. Таким образом, структура населения России является результатом агрегирования действий отдельных агентов.

Отличительная особенность представленного исследования заключается в использовании агент-ориентированного моделирования и нечеткой логики, в рамках которого поведение агента формируется с расчетом его индивидуальных предпочтений. Основными причинами миграции являются отсутствие условий для развития человеческого и трудового потенциала. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан ведет статистику мигрантов с указанием причин их переезда. Количество выбывших по трудовым, образовательным и

личным (семейным) причинам за 2018 г. составляет 50% из всего числа мигрантов в возрасте от 14 лет [4].Общая численность мигрантов за 2018 г. возросла на 5% по сравнению с предыдущим годом. В связи с чем, целью данного исследования является моделирование миграционного поведения населения в Республике Башкортостан.

Первым этапом формирования модели является выявление агентов и их характеристик, которые влияют на поведение агента (рис.1).

Рис.1. Концептуальная схема агент-ориентированной модели

В качестве агентов в модели представлены «Человек», «Регион» и «ВЭД», которые отображают основные характеристики объектов реального мира. Входными регулируемыми параметрами, характеризующими агент «Регион» выступают:

для возрастной группы от 15-24 лет (миграция в связи с учебой):

– доля бюджетных мест в вузах;
– наличие государственных вузов федерального значения;
– престиж вузов (рейтинг);

для возрастной группы от 24-60 лет (65 для мужчин) (миграция в связи с трудоустройством):

– уровень жизни населения (на основе расчетов ООО «Рейтинговое агентство «РИА Рейтинг» [3];

– уровень безработицы (по методологии МОТ) и коэффициент напряженности на рынке труда по видам экономической деятельности (ВЭД);

– среднемесячная заработная плата;

для всех агентов (миграция по иным причинам):

– уровень жизни населения;

– общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя;

– обеспеченность медицинским персоналом на 10 тыс. человек населения.

Среди главных причин миграции населения (внешней и внутренней) следует упомянуть экономические и социальные, которые часто трудно разделить [5]. Однако, постоянная миграция, характеризующаяся такими причинами как: учеба, работа, семейные дела и др., поддается анализу и формализации [6].

Субъектами трудовой Субъектами трудовой миграции являются трудоспособное население, характеризующиеся такими параметрами, как: пол, возраст, уровень доходов на душу населения, трудоустройство. Значение миграционной активности агента «Человек» зависит от показателя «желаемый уровень жизни»: чем выше значение данного показателя по сравнению с уровнем жизни в регионе, тем выше уровень миграционной активности агента.

Субъектами образовательной миграции (агентами) являются абитуриенты, основными характеристиками которых выступают: пол, возраст, уровень доходов семьи, сумма баллов ЕГЭ. Основными факторами, влияющими на их миграционное перемещение, являются: доля бюджетных мест в высших учебных заведениях (вуз), наличие государственных вузов федерального значения, престиж вузов (рейтинг), средняя заработная плата по выбранной специальности.

Миграция по другим причинам включает в себя значительную долю всех мигрантов. В связи с этим, в модели был создан агент «Регион», который включает в себя наиболее предпочтительные для жизни регионы. Для реализации миграционного поведения агентов, для каждого агента «Регион» задается параметр «Уровень жизни», который рассчитывается по данным рейтингового агентства «РИА Рейтинг». Далее для каждого агента на основе уровня заработной платы и уровня IQ определяется предпочтительный уровень жизни. После расчета порогового значения сопоставляются значения агента со значением параметра «Уровень жизни» в заданном регионе: если пороговое значение выше, рассчитывается вероятность миграции агента на основе коэффициента миграции.

В результате предварительного анализа миграционного поведения населения были выявлены регионы с миграционным оттоком населения, которые являются центрами притяжения более качественной, квалифицированной рабочей силы и предоставляют наибольшие экономико-социальные перспективы для проживания и трудоустройства человека. Для Республики Башкортостан характерен отток населения в такие районы как:

Ханты-Мансийский АО – Югра, Челябинская область, Республика Татарстан, г. Москва, г. Санкт-Петербург, Ямало-Ненецкий АО, Московская область, Свердловская область, Оренбургская область, Краснодарский край, Удмуртская Республика, Самарская область, Пермский край.

Разработанная концептуальная схема представляет собой основу агент-ориентированной модели миграционных потоков в Республике Башкортостан, которая позволит спрогнозировать численность населения на краткосрочный, и долгосрочный периоды. Кроме того, модель позволит представить динамику трудовой и учебной миграции в регионе с учетом индивидуальных характеристик агента, влияющих на систему принятия решений.

Список использованной литературы:

1. Василенко П.В. Гравитационные силы и миграционная подвижность населения региона // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. – 2013. – №7. – С. 155-159.

2. Макаров В.Л., Бахтизин А.Р., Сушко Е.Д. Моделирование демографических процессов с использованием агент-ориентированного подхода // Федерализм. – 2014. – №4. – С. 37-46.

3. Рейтинг качества жизни в регионах РФ – 2017. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ria.ru/20190218/1550940417.html (дата обращения: 30.04.2020).

4.Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://bashstat.gks.ru (дата обращения: 30.04.2020).

5. Акаев А. А. Миграция: формы и роль улучшении качества жизни населения // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2017. – №2. – С.195-202.

6. Атнабаева А.Р., Ахметзянова М.И. Концепция агент-ориентированной модели миграционных потоков в Республике Башкортостан // Проблемы функционирования и развития территориальных социально-экономических систем: материалы 13-й всероссийской научно-практ. internet-конф. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2019 – С.58-63.

УДК 331.44
Ш.А. ГУРДЖАНЯН
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
г. Екатеринбург, Россия

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНЕТ-ТОРГОВЛИ

LABOR POTENTIAL MANAGEMENT FEATURES INCONDITIONS OF INTERNET TRADE

Аннотация: актуальность темы исследования определяется стремительно возросшим уровнем информатизации торговли. Практически все предприятия в условиях пандемии оказались вынуждены выполнять торговые операции дистанционно, что привело к четкому пониманию проблем подготовки персонала к решению таких задач. В большинстве случаев, трудовой потенциал торговых предприятий, был ориентирован на прямые продажи, что в условиях Интернет-торговли оказалось малоэффективным. В статье рассматривается проблема управления трудовым потенциалом в виртуальном пространстве. Приводятся количественные показатели для его оценки и моделирования успешности поведения.

Ключевые слова: управление, эффективность, оценка, продуктивность, эффект.

Abstract: the relevance of the research topic is determined by the rapidly increasing level of trade informatization. Almost all enterprises in a pandemic were forced to carry out trading operations remotely, which led to a clear understanding of the problems of training personnel to solve such problems. In most cases, the labor potential of trading enterprises was focused on direct sales, which in the conditions of Internet commerce proved to be ineffective. The article considers the problem of managing labor potential in the virtual space. Quantitative indicators are given for its assessment and modeling of successful behavior.

Keywords: management, efficiency, assessment, productivity, effect.

Современные процессы, происходящие в экономике Российской Федерации, ставшие следствием объявления пандемии коронавируса COVID-19, четко показали приоритеты развития торгового обслуживания населения. Таким приоритетом стала Интернет-торговля, темпы которой существенно увеличились за период пандемии и, по нашим прогнозам, существенно не снизятся. При этом предприятия розничной торговли и даже интернет-магазины оказались не готовы к столь резким и существенным изменениям. Причем такая неготовность проявляется не только в неадекватности каналов коммуникаций возросшим запросам, но

и в неготовности людей (сотрудников) к работе в подобных условиях. Таким образом, по нашему мнению, существует необходимость разработки механизмов развития трудового потенциала компании, непосредственно ориентированных на резкие изменения, а также подготовленные эффективно работать в виртуальном пространстве.

Процесс управления должен выполнять все стандартные функции: планирование, организацию, мотивацию, контроль и координацию [1, с. 4]. По нашему мнению, в условиях дистанционной занятости, характер этих функций существенно трансформируется, а сами они требуют существенного пересмотра и переосмысления. Особенно актуальной в условиях дистанционной занятости становится функция координации, которая по определению толкового словаря Ожегова [2] – определение необходимых источников применения каждой из управленческих функций и выбор методов управленческих действий. Координировать – согласовывать, устанавливать целесообразные соотношения между любыми действиями и явлениями. При этом, мы во многом согласны с Х.П. Страссманом «Проблема заключается не в свойственных технологиям возможностях, которые не перестают удивлять, а в управленческой неспособности персонала использовать их эффективно» [3].

В условиях существующей дистанционной занятости и виртуального характера взаимодействия не только с клиентами, но и с руководителями [1], руководитель любого уровня постоянно решает задачи по

– координации усилий подчиненных;

– координации средств управленческого влияния на персонал;

– координации деятельности объекта управления в соответствии к воздействию внешних факторов (экстерналий);

– координации взаимодействия виртуально и физически занятых (работников склада, транспортной компании, экспедиторов).

Как можно видеть на схеме, представленной на рис. 1 – ряд функций управления в условиях дистанционной виртуальной занятости приобретает принципиально иной характер. Особенно остро стоит вопрос контроля, обеспечения трудовой дисциплины, оценки качества. Однако и факторы, обеспечивающие формирование трудового потенциала также в условиях дистанционной занятости, такие, как: отбор, адаптация, обучение –так же представляют существенную проблему.

Решение всего спектра очерченных проблем выходит за пределы возможностей данного исследования. Нами предлагается сконцентрировать внимание на решении тактических задач, к которым мы относим организацию распределения заданий и контроль за их выполнением.

Рис. 1. Общий набор действий, выполняемых в процессе управления трудовым потенциалом в условиях дистанционной занятости

Нормативы труда, которые могут быть использованы в условиях Интернет-занятости, требуют определенного осмысления. Поскольку происходит переформатирование спроса, изменение ассортимента, возникает потребность использования показателей, обеспечивающих сопоставимость не только на уровне предприятия (магазина) в целом, но и на уровне отдельных отделов (направлений продаж). С помощью таких показателей существует возможность определения и распределения плановых заданий между работниками предприятия и установления необходимой численности продавцов магазина, исходя из условий ожидаемых изменений в рыночном спросе.

Мы предлагаем подход к нормированию труда в торговом предприятии, находящемся в режиме интернет-торговли по определенному алгоритму.

На первом этапе по формуле (1) определяется значение «типичного представителя товара». Под типичным представителем (по стоимости) понимается усредненная характеристика стоимости товара, продающегося в магазине. Этот показатель определяется по следующей формуле:

$$ТП = \frac{Тп_{ст}}{Тп_{к}}, \quad (1)$$

где $Тп_{ст}$ – типичная стоимость продажи (2), $Тп_{к}$ – типичное количество продаж (в натуральных показателях) (3). Для определения данного показателя целесообразно принять определенный промежуток времени (например, 1 месяц). По сути, предложенный показатель представляет собой коэффициент, который рассматривать в его натуральном измерении руб./шт – не целесообразно.

$$Тп_{ст} = \frac{Вв}{\sum_{i=1}^{m} n_i (a \cdot Ц)}, \quad (2)$$

$$Тп_{к} = \frac{N}{\sum_{i=1}^{m} a}, \quad (3)$$

где ni – номенклатура продукции i-го вида, которая продается в магазине, a – ассортимент продукции (соответствующей номенклатуры), m – общее количество номенклатурных групп, Вв – валовая выручка, Ц – цена продаж продукции.

Определенным образом типичная стоимость и типичное количество продаж – синтетические показатели, использование которых позволяет анализировать соотношение спроса и предложения (4):

$$Тп_{ст(к)} = \frac{Цена\ (объем)\ предложения}{Цена\ (объем)\ реализованого\ спроса}, \quad (4)$$

Также с помощью использования предложенного соотношения становится возможным определить ассортиментную отдачу, которая в значительной степени определяется эффективностью деятельности консультантов или продавцов-консультантов (так же в условиях и «живых», не виртуальных продаж). Причем указанные показатели необходимо рассматривать с учетом коэффициента сезонных колебаний спроса (на отдельные ассортиментные группы или на вид продукции в целом).

Бесспорно, использование значения «типичного представителя» в качестве норматива для виртуальных продаж, является само по себе достаточно дискуссионным, однако с его помощью появляется возможность определить нормы выработки работников магазина. Так коллективная норма выработки должна определяться из выражения (5):

$$Нвыр = \frac{Вв_{план}}{ТП}, \quad (5)$$

где $В_{вплан}$ – плановый показатель валовой выручки, определяемый по формуле (6):

$$Вв_{план} = Вв_{б} \cdot К_{сез} \cdot К_{РА}, \quad (6)$$

где $В_{вб}$ – валовая выручка базового периода, $К_{сез}$ – коэффициент, учитывающий сезонные колебания рыночного спроса, $К_{РА}$ – коэффициент результативности акций, характеризующий увеличение реализованного спроса, вследствие проведения акций.

Индивидуальную норму выработки необходимо определять с учетом классности продавцов. В частности, предлагается дифференцировать Нвыр в зависимости от класса, присвоением работникам определенного коэффициента (Ккл), который должен прилагаться к норме выработки в следующем размере:

- продавец стажер – 0,5 от базовой нормы;
- продавец, не имеющий класса-0,9 от базовой нормы;
- продавец 3-го класса – базовая норма выработки;
- продавец 2-го класса – 1,05;
- продавец 1-го класса – 1,1.

Согласно определения индивидуальной базовой нормы выработки продавца будет осуществляться по формуле:

$$Н_{выр}^{баз} = \frac{Вв_{план}}{Ч} \cdot \frac{1}{К_{кл}^{ср}}, \quad (7)$$

где Ч – численность персонала магазина, $К_{кл}$ – средний коэффициент классности продавцов магазина. Соответственно индивидуальная норма выработки продавца должна определяться по формуле (8):

$$Н_{вир}^{інд} = Н_{вир}^{баз} \cdot К_{кл}, \quad (8)$$

Определение подходов к нормированию труда на торговом предприятии является важной научно-методической задачей, которая создает благоприятные условия для дальнейшего повышения эффективности хозяйственного механизма торговых предприятий, а также создает инструментальный базис для обеспечения эффективной мотивации труда, что критически важно в условиях дистанционной занятости.

Основные научные поиски в данном направлении, по нашему мнению, следует сконцентрировать на разработке целостного комплекса инструментов, направленных на совершенствование системы управления предприятием в условиях интернет-продаж. Особое внимание необходимо уделить вопросам оценки трудовой дисциплины и нематериальной

мотивации труда сотрудников. Подобные исследования станут объектом наших дальнейших публикаций.

Список использованной литературы:

1.Айдынов Р.Э. Функции управления // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2017. – №1 (6). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/funktsii-upravleniya (дата обращения: 11.06.2020).

2. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Сост. С. И. Ожегов; под общ. ред. акад. С. П. Обнорского. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Гос. изд-во иностр. и нац. словарей, 1952. – 848 с.

3. Похомчикова Е.О., Тарханова Е.Г. Информационные технологии в сфере обслуживания как направление инновационной деятельности (на примере индустрии гостеприимства). Е.О. Похомчикова, Е.Г. Тарханова / Baikalresearchjournal. – Том: 7. – № 3. – 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_26604269_40602090.pdf (дата обращения: 11.06.2020).

УДК 631.15:330.43

М.А. ТИХОНЧУК

Новосибирский государственный технический университет, г. Новосибирск, Россия; e-mail: marina_tich@mail.ru

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ ПРИ ПОМОЩИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФУНКЦИЙ НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

MODELING OF PRODUCTION PROCESSES IN AGRICULTURE WITH USING OF PRODUCTION FUNCTIONS ON EXAMPLE OF NOVOSIBIRSK REGION

Аннотация: в статье описаны результаты моделирования производственных функций для сельскохозяйственных предприятий Новосибирской области и основные характеристики этих функций.

Abstract: the article describes the results of modeling production functions for agricultural enterprises in the Novosibirsk region and the main characteristics of these functions.

Ключевые слова: эффективность использования ресурсов, производственная функция, функция Кобба-Дугласа.

Keywords: resource-using efficiency, production function, Cobb-Douglas function.

Моделирование производственных процессов на разных уровнях и в разных сферах экономики имеет важнейшее значение для планирования и повышения эффективности экономической деятельности и наибольшее распространение в данной сфере получили степенные и линейные производственные функции, под которыми понимают различные модели, описывающие зависимость между величиной затраченных ресурсов и объемом выпускаемой продукции.

Для изучения влияния ресурсных факторов на производственную эффективность сельского хозяйства в Новосибирской области были построены 3 степенных производственных функции:

$$\text{M1: } Y_x = a_0 * x_1^{a_1} * x_2^{a_2} * x_3^{a_3} * x_4^{a_4} \quad (1)$$

$$\text{M2: } Y_x = a_0 * x_1^{a_1} * x_2^{a_2} * x_3^{a_3} * x_4^{a_4} * x_5^{a_5} * x_6^{a_6} * x_7^{a_7} \quad (2)$$

$$\text{M3: } Y_x = a_0 * x_1^{a_1} * x_2^{a_2} * x_8^{a_8} * x_9^{a_9} * x_{10}^{a_{10}} * x_{11}^{a_{11}} * x_{12}^{a_{12}} * x_{13}^{a_{13}} \quad (3)$$

Обозначения переменных и значения полученных коэффициентов для производственных функций приведены в таблице 1. Были использованы средние значения указанных показателей за период 2013-2018 гг.

Таблица 1

Коэффициенты уравнений регрессии и статистические характеристики производственных функций для Новосибирской области

Показатели	Обозначения	Коэффициенты уравнения			t-статистика		
		M1	M2	M3	M1	M2	M3
1	2	3	4	5	6	7	8
1.Валовой выпуск продукции (Y_x)	Y пересеч (a_0)	17,282	14,029	6,262	3,468	2,613	3,062
2. Среднегодовая стоимость основных фондов, тыс. руб. (x_1)	a1	-0,102	-0,075	-0,172	-0,655	-0,435	-0,975
3. Среднегодовая численность работников, чел (x_2)	a2	0,041	0,086	0,195	0,257	0,418	0,950
4. Материальные затраты основного производства, тыс. руб. (x_3)	a3	0,907	0,838		4,234	3,130	
5.Комлексный показатель природных условий (x_4)	a4	-0,461	-0,367		-1,090	-0,579	

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7	8
6.Площадь сельскохозяйственных угодий, га (x_5)	a5		$-1{,}8*10^{-7}$			-0,435	
7. Среднегодовое поголовье скота, усл. гол (x_6)	a6		0,064			0,567	
8. Субсидий, тыс. руб.(x_7)	a7		-0,00032			-0,002	
9.Затраты на семена, тыс. руб.(x_8)	a8			0,082			0,256
10.Затраты на корма, тыс. руб. (x_9)	a9			0,352			2,388
11.Затраты на минеральные удобрения, тыс. руб. (x_{10})	a10			0,206			2,386
12.Затраты на средства защиты растений, тыс. руб.(x_{11})	a11			-0,107			-0,744
13.Затраты на электроэнергию, тыс. руб.(x_{12})	a12			0,168			0,855
14. Затраты на ГСМ, тыс. руб. (x_{13})	a13			0,100			0,304
Сумма коэффициентов (положительных)		0,95	0,98	1,02			

Все три модели имеют высокие коэффициенты детерминации R^2=0,91; R^2=91,2; R^2=92,1. Сумма положительных коэффициентов близкая к 1 говорит об отсутствии и скорее незначительном отрицательном эффекте масштаба. Выявлено, что во всех трех производственных функциях наибольшее влияние на объемы валовой продукции оказывает объем материальных затрат, а если посмотреть на третью модель, то конкретнее затраты на корма и удобрения. Если учесть также, что увеличение поголовья животных оказывает положительное влияние на выход продукции сельского хозяйства, то можно сделать выводы о приоритетности развития животноводства в условиях Новосибирской области.

В моделях М1 и М3 выявлено отрицательное влияние на результаты производства площади сельскохозяйственных угодий и стоимости основных производственных фондов, что говорит о нерациональном использовании

данных видов ресурсов в сельском хозяйстве, где имеются неиспользуемые земли и основные средства. Также была выявлена неэффективность влияния системы государственных субсидий с точки зрения их влияния на увеличение выхода продукции сельского хозяйства. Подобные же результаты были получены Узуном В.Я. [2]. Отрицательное значение по коэффициенту природных условий говорит о том, что чем выше значение коэффициента, тем больше отклонение от оптимальных условий, что снижает выход валовой продукции сельского хозяйства.

Для планирования объемов инвестиций в основные фонды с учетом соотношения используемых труда и капитала их взаимодополняемости и взаимозаменяемости целесообразно использовать двухфакторные производственные функции по типу функции Кобба-Дугласа.

В таблице 2 отражены уравнения регрессии функций Кобба-Дугласа для сельскохозяйственных организаций Новосибирской области, вычисленные по средним значениям указанных показателей за период 2013-2018 гг. Полученные уравнения являются статистически значимыми, что также отражено в таблице 2.

Таблица 2

Уравнения регрессии и статистические характеристики функций Кобба-Дугласа для Новосибирской области

Уравнение	$Y_{расч} = 38{,}5925x_1^{0.54} * x_2^{0.48}$	$Y_{расч} = 278{,}8573x_1^{0.33} * x_2^{0.60}$	$Y_{расч} = 46{,}626x_1^{0.55} * x_2^{0.58}$
Описание уравнения	Y – валовая продукция сельского хозяйства, тыс. руб. x_1 – численность работников сельскохозяйственной организации, человек x_2 – среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	Y – валовая продукция сельского хозяйства, тыс. руб x_1 – численность работников сельскохозяйственной организации, человек x_2 – затраты на электроэнергию, тыс. руб.	Y – валовая продукция сельского хозяйства, тыс. руб x_1 – численность работников сельскохозяйственной организации, человек x_2 – суммарные энергетические мощности, л.с.
R^2	0,82	0,83	0,75
F-критерий	62,06	67,96	39,54
Значимость F-критерия	$7{,}98943*10^{-11}$	2,89691E-11	9,48777E-09

Поскольку эластичность выпуска по труду больше эластичности выпуска по основным фондам, проявляется фондосберегающий (экстенсивный) рост сельскохозяйственного производства и низкая отдача инвестируемого капитала. Наряду с этим энерговооруженность труда оказывает влияние на рост производства продукции приблизительно на 10% больше, чем фондовооруженность труда.

Таблица 3

Характеристика факторов производственной функции Кобба-Дугласа по природно-экономическим зонам Новосибирской области

Природно-экономическая зона [1]	Предельная производительность труда, тыс. руб./чел.	Предельная фондоотдача, тыс. руб./тыс. руб.	Предельная норма технологического замещения труда капиталом, тыс. руб./чел.
Южно-таёжнолесная Васюганская	68,87	0,57	1240,4
Северо-лесостепная и центрально-лесостепная Барабинская	73,03	0,54	1292,2
Южно-лесостепная Барабинская	81,33	0,48	1635,3
Северо-степная Кулундинская	72,82	0,54	1291,4
Северо-лесостепная Предалтайская	102,15	0,36	2691,8
Центрально-лесостепная Приобская	100,31	0,40	2430,1
В среднем по региону	88,62	0,48	1769,2

Предельная производительность труда (табл. 3) показывает, что в наиболее благоприятных природно-климатических условиях прирост продукции на дополнительную единицу затрачиваемых трудовых ресурсов больше на 12-15% по сравнению со среднерегиональным. Тогда как наиболее высокая отдача от использования фондов наблюдается в зонах с низким природно-климатическим потенциалом. Поскольку интенсивность хозяйственной деятельности в аграрном секторе Северо-лесостепной Предалтайской и Центрально-лесостепной Приобской зонах высокая при фиксированном объеме выпуска труд одного работника замещается основными фондами, величина которых в 1,3-1,5 раз больше, чем в среднем по области.

Список использованной литературы:

1. Узун В.Я. Крупный и малый бизнес в сельском хозяйстве России: адаптация к рынку и эффективность. – М.: ВИАПИ, ЭРД. – Вып. 11. – 2004. – 183 с.

2. Тихончук М.А. Влияние природно-экономических условий на эффективность использования человеческого капитала в сельском хозяйстве // Вестник НГАУ. – 2016. – №1 (38). – С.192-199.

СТАТЬИ УЧАСТНИКОВ:

УДК 331.5

Д.А. ГАЙНАНОВ
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: 2d2@inbox.ru
Л.И. МИГРАНОВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: lilya2710@yandex.ru

НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ПОТЕРИ НА РЫНКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ[1]

NEW OPPORTUNITIES AND LOSSES IN THE EDUCATION AND LABOR MARKETS IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC

Аннотация: в статье рассмотрены основные тенденции развития рынков образовательных услуг и труда в России, осложненные нарастающим мировым экономическим кризисом, в результате пандемии коронавирусной инфекции COVID-19.

Abstract: the article discusses the main trends in the development of educational services and labor markets in Russia, complicated by the growing global economic crisis, as a result of the COVID-19 coronavirus pandemic.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, пандемия, коронавирус, рынок образовательных услуг.

Keywords: labor market, unemployment, pandemic, coronavirus, educational services market.

Распространение коронавирусной инфекции привело к тому, что экономика многих стран претерпела стагнацию. Пандемия COVID-19, повлекшая за собой кризис во многих сферах, затронула и рынки образовательных услуг и труда. Любой кризис – это шаг к построению нового пути развития и оптимизации экономики, создание новых механизмов государственной политики во всех сферах.

По оценкам специалистов, с распространением коронавируса, работу могут потерять несколько миллионов человек в России. Проблемы уже начались, с закрытием границ и введением в ряде стран карантинных мер в виде самоизоляции, работу потеряли специалисты в туристической сфере, фитнес индустрии, в индустрии развлечений, а малый и средний бизнес несет крупные убытки, и не все организации смогут пережить пандемию. Ситуация на рынке труда меняется буквально каждую неделю. Восполнится ли туристический бизнес после открытия границ говорить сложно,

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

поскольку приоритеты и ценности у людей уже изменились, и психологический настрой в виде страха заражения еще долго будет присутствовать. Ожидается ожесточенная борьба за клиентов с одной стороны, а с другой следует отметить, что не все авиакомпании выживут, а те, кто преодолеет кризис, будут вынуждены поднимать цены, чтобы хоть как-то оставаться на плаву. Учитывая возрастающую безработицу, снижение доходов населения, мало кто сможет позволить себе путешествовать. Согласно опросам ВЦИОМ на 30 апреля 2020 года 15% опрошенных сообщили, что их доход незначительно снизился за последний месяц, а 19% респондентов отметили, что доходы снизились значительным образом [1]. По прогнозам Международной организации труда, кризис, вызванный пандемией, уменьшит продолжительность рабочего времени в мире во втором квартале 2020 года на 6,7% – это равноценно 195 миллионам работников, работающих на полную ставку [2]. Стоит отметить, что последствия пандемии гораздо сложнее и не ограничиваются только ростом безработицы. Под воздействием карантинных мер самоизоляции рынок труда изменился, и уже не останется прежним. Так, например, режим удаленной работы, на который перешли многие организации (54% из всех опрошенных респондентов ВЦИОМ перешли полностью на дистанционный режим работы, 16% – перешли частично, 7% – не перешли), является локомотивом для новых возможностей и в то же время проецирует слабые стороны в сложившемся порядке вещей [1]. Эксперты, изучающие рынок труда, отмечают, что большинство компаний уже не вернется в традиционный офисный порядок работы. Многие организации перейдут совсем или частично на дистанционную работу. Конечно, это возможно не в каждой отрасли и не в каждом типе работы: где-то ещё сильна идея, что работник обязательно должен присутствовать на рабочем месте, где-то нет возможности обеспечить то же качество работы (например, из-за техники или качества связи), где-то обязательно личное взаимодействие с клиентами. Но очевидно, что к этому варианту присмотрится больше компаний, чем раньше [2]. Все больше компаний тестируют новые форматы дистанционной совместной работы: социальные сети, видеочаты и видеозвонки. Возможно, это приведёт и к тому, что рабочие коллективы станут разнообразнее: в условиях, когда можно работать из дома, работодатели, наконец, смогут присмотреться к людям с ограниченными возможностями, которые не могут ездить в офис из-за особенностей здоровья. Эксперты считают, что только удалённым режимом работы всё не ограничится, а компании могут чаще использовать услуги фрилансеров и сторонних подрядчиков, то есть тех, кто находится вне штата. Есть вероятность, что ряд компаний заметно сократят явно раздутые штаты, что спровоцирует рост на специалистов с наиболее расширенным набором компетенций, которые смогут выполнять несколько функций одновременно. В целом конкуренция на рынке труда станет еще жестче. Значительно сократится состав управленцев, топ менеджеров и

средняя менеджерская прослойка. В крупных организациях под увольнение могут попасть специалисты, труд которых можно автоматизировать. С рынка труда будут уходить целые профессии, чей функционал вполне может выполнить машина или искусственный интеллект [2]. Какие же профессии и специальности наиболее актуальны в период пандемии? Вследствие введенного режима самоизоляции на территории России возросло число онлайн покупок, соответственно на 20% выросло число таких вакансий как курьер, водитель, операторы колл-центра, охранник, грузчик. Во-вторых, вырос спрос на специалистов, способных технически обеспечить бесперебойную связь, организовать проведение видеоконференции. Некоторые сервисы заметили увеличение спроса на дополнительный заработок. Так, пресс-служба онлайн-сервиса услуг YouDo сообщила, что только за первую нерабочую неделю число желающих найти подработку на их сайте выросло на 38%. Увеличились вакансии в таких категориях, как «курьерские услуги» (увеличение на 73%), «ремонт цифровой техники» (на 69%), «компьютерная помощь» (на 61%), «веб-разработка» (на 58%) и «виртуальный помощник» (на 57%). В целом, согласно отчетам рекрутинговых агентств, число вакансий в России сократилось на 20% [3].

Пандемия коронавирусной инфекции COVID-19 затронула и систему образования, под массовое закрытие попали школы и вузы. По состоянию на 20 марта 2020 года правительства в 135 странах объявили или осуществили закрытие школ, в том числе 124 страны закрыли школы по всей стране и 11 стран закрыли школы только в некоторых регионах. Закрытию на карантин подверглись и университеты по всему миру. Почти все университеты России перешли на дистанционное обучение с 16 марта 2020 года [4]. Следует отметить, что закрытие школ оказывает существенное негативное влияние на семьи с низкими доходами, которые не имеют доступа к технологиям, интернету, питательным продуктам и услугам по уходу за детьми, а также на учащихся с ограниченными возможностями. 7 мая опубликован опрос ФОМ, согласно которому 86% российских родителей негативно оценили опыт школьного онлайн-образования [5]. Среди основных проблем родители выделили как сбои с Интернетом и связью, плохую работу сайтов, так и отсутствие живого общения с учителем, чрезмерную учебную нагрузку. Подавляющее большинство россиян, в чьих семьях есть школьники (81%), считают, что дети скучают по живому общению с одноклассниками. Группа исследователей из компаний EdMarket и TalentTech провели исследование рынка онлайн-образования: в 2019 году его объем составил 38,5 млрд руб. При «докарантинных» темпах роста к 2023 году этот показатель достиг бы 60 млрд руб. То есть Edtech и до коронавируса существенно рос. А пандемия его только ускоряет. К примеру, в проекте «Фоксфорд», ориентированном на школьников, за первую неделю карантина зарегистрировались более миллиона новых пользователей [3]. Благодаря полученному практическому опыту образовательные компании

начнут внедрение ранее невозможных образовательных продуктов в офлайн среду, что станет толчком для развития новых инструментов обучения и приведет к притоку инвестиций в эту сферу. Образование уже сейчас перестает ограничиваться сценарием «школа-вуз». Развитие онлайн платформ образования позволит людям продолжать обучение всю жизнь, получать непрерывное образование, а смена карьерных траекторий будет чем-то естественным. На это в том числе влияет увеличение активного возраста до 70 лет и быстро меняющиеся потребности рынка труда. Рынок уже сейчас заставляет постоянно развивать в себе практические навыки, профессии трансформируются раз в 2-3 года – будущее за более компактным и коротким образованием, ориентированным на актуальные и гибкие навыки [3].

Согласно опросу ВЦИОМ индекс социальных ожиданий у населения страны находится на самой низкой точке за последние 4 года, 62% опрошенных считают, что последствия кризиса еще впереди, таким образом, реальный масштаб экономических последствий, как для рынков образовательных услуг и труда, так и для экономики в целом предсказать довольно сложно [1]. Делать выводы еще слишком рано, поскольку не известен срок окончания пандемии. Одно можно сказать точно, рынки образовательных услуг и труда уже не будут прежними, те социально-экономические процессы, протекающие сегодня во всем мире, повлекут за собой изменения во всех сферах жизни человека, включая рынок образовательных услуг и труда.

Список использованной литературы:

1. Всероссийский центр изучения общественного мнения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://wciom.ru (дата обращения: 12.05.2020).

2. Лидерство и удалёнка: как пандемия COVID-19 изменит рынок труда // Wonderzine. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.wonderzine.com/wonderzine/life/life/249689-covid-19-and-labor-market (дата обращения: 12.05.2020).

3. Как будет меняться онлайн-образование в условиях пандемии // РБК. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https: // www.rbc.ru/trends/education/5e9597339a79473072c3e718 (дата обращения: 12.05.2020).

4. Минобрнауки рекомендовало вузам организовать дистанционное обучение / Российская газета. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rg.ru/2020/03/15/minobrnauki-rekomendovalo-vuzam-organizovat-distancionnoe -obuchenie.html (дата обращения: 12.05.2020).

5. 86% родителей выступили за возврат к традиционной форме обучения в школах после самоизоляции // Интерфакс. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.interfax.ru/russia/707622 (дата обращения: 12.05.2020).

УДК 332.14
Д.А. ГАЙНАНОВ
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: 2d2@inbox.ru
А.И. МИНЯЗЕВ
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: legodark@mail.ru

ИМИТАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОПИСАНИЯ ПОВЕДЕНИЯ АБИТУРИЕНТА НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

SIMULATION MODEL OF DESCRIPTION OF THE BEHAVIOR OF THE APPLICANT IN THE EDUCATIONAL SERVICES MARKET

Аннотация: в статье рассматривается теоретические аспекты имитационного моделирования, в частности приводится описание особенностей агентно-ориентированного подхода. Рассмотрено применение агентного подхода при разработке модели рынка образовательных услуг.

Abstract: the article discusses the theoretical aspects of simulation modeling, in particular, describes the features of an agent-based approach. The application of the agent approach in developing a model of the market for educational services.

Ключевые слова: имитационное моделирование, агент, мульти агентное моделирование, рынок образовательных услуг.

Keywords: simulation modeling, agent, multi-agent modeling, educational market.

Моделирование является одним из способов решения практических задач. Зачастую, для поиска решения проблемы невозможно проведение реальных экспериментов: построить новый объект, разрушить или внести изменения в уже имеющуюся инфраструктуру, все это может быть слишком дорого, опасно или просто невозможно. В таких случаях необходимо построить модель реальной системы, то есть описать ее на языке моделирования. Данный процесс подразумевает переход на определенный уровень абстракции: опуская несущественные детали, учитывается только то, что считается важным. Система в реальном мире всегда сложнее своей модели.

Мощным инструментом моделирования являются компьютеры, ведь они предоставляют легко управляемый виртуальный мир, в котором мы можем создать практически все, что способны представить. На сегодняшний день существует огромное количество компьютерных моделей: начиная от электронных таблиц, позволяющих моделировать расходы, заканчивая сложными инструментами имитационного моделирования, которые помогают исследовать динамические системы.

Для систем с динамическим поведением не подходят различные

формулы, описывающие статические зависимости между переменными. В связи с этим для анализа динамических систем, таких как макроэкономика, возникает необходимость использования иных технологий – имитационное моделирование [1].

Имитационное моделирование успешно доказало возможность применения во многих областях. Появление новых методов моделирования и рост вычислительной мощности компьютеров позволяет утверждать, что количество областей, для которых возможно применение будет только расти [2].

Агентное моделирование – относительно новый метод моделирования. Поначалу оно являлось преимущественно предметом теоретических дискуссий в академических кругах, а начиная с 2000-х годов разработчики имитационных моделей стали использовать его на практике [3].

Агентное моделирование предлагает разработчику моделей альтернативный взгляд на поведение системы. При агентном моделировании вероятна возможность того, что ничего не известно о поведении системы в целом, ее главных переменных и зависимостей между ними, или невозможно увидеть четкой схемы процессов, но при этом есть четкое понимание, как ведут себя отдельные элементы системы. Соответственно возникает возможность создания модели с идентификации моделируемых объектов (агентов) и задания их поведения. Иногда может появиться необходимость объединения агентов в сеть и построения пути взаимодействия их друг с другом, либо же помещение агентов в среду, которая имеет свою собственную динамику. Таким образом, глобальное поведение системы формируется из многих десятков (тысяч, миллионов) параллельно протекающих процессов [1].

Разработанная в имитационной среде агент-ориентированная модель региональной образовательной системы состоит из среды, популяции агентов «Абитуриент» и «Специальность».

Поведение агента «Абитуриент» описано с помощью алгоритма, приведенного на рисунке 1. Начальное состояние предназначено для инициализации переменных непосредственно перед началом моделирования. Затем, когда возраст агента достигает 17 лет, происходит сдача ЕГЭ. Предметы и балл, на которые сдаст абитуриент, заданы вероятностями, исходя из экспертной оценки и статистики сдачи ЕГЭ прошлых лет. Далее формируется список специальностей, на которые может поступить абитуриент исходя из выбранных предметов ЕГЭ, которые он сдал. На следующем этапе происходит выбор одной специальности из сформированного списка, учитывая престиж специальности, т.е. чем выше престиж специальности, тем выше вероятность, что будет выбрана данная специальность. Затем абитуриент добавляется в список подавших заявление по этой специальности. Если агенту приходит сообщение о том, что он не поступил на бюджет, из списка специальностей убираются те, стоимость

обучения на которых выше уровня доходов семьи абитуриента. Далее снова происходит выбор из оставшихся специальностей, учитывая их престиж, на последнем этапе абитуриент добавляется в список подавших заявление по выбранной специальности уже по договору.

Рис. 1. Алгоритм поведения агента «Абитуриент»

Поведение агента «Специальность» описано с помощью алгоритма, приведенного на рисунке 2.

Когда проходит первая волна подачи заявок абитуриентами, происходит нисходящая сортировка абитуриентов по баллу ЕГЭ. Затем происходит зачисление в бюджет по списку абитуриентов до тех пор, пока не закончатся бюджетные места. Агентам-абитуриентам, которые не поступили на бюджет, отправляется сообщение. Далее происходит сортировка по баллу абитуриентов, подавших на обучение по договору, и их зачисление. Если места по договору закончились, а в списке остались не зачисленные абитуриенты, им отправляется сообщение о не поступлении.

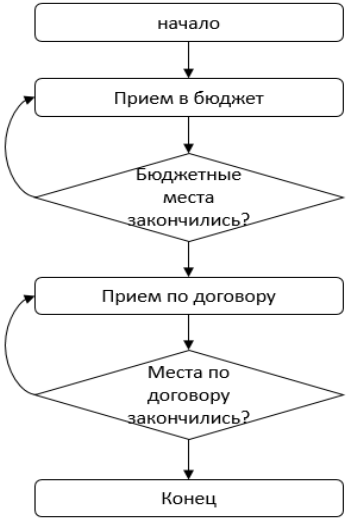


Рис. 2. Алгоритм поведения агента «Специальность»

Результат моделирования выводиться в виде диаграммы диаграмма с количеством поступивших в разрезе направлений подготовки. При проверке адекватности модели на ретроспективных данных получена погрешность 12%, что позволяет утверждать, что модель адекватна и возможно ее применение для осуществления прогноза численности поступивших абитуриентов в разрезе специальностей в краткосрочной и долгосрочной перспективе, особенно решение этой задача становится актуально в условиях пандемии и изменяющихся рынках образовательных услуг и труда.

Список использованной литературы:

1.М.С. Эльберг, Н.С. Цыганков Имитационное моделирование. – Красноярск: СФУ, 2017. – 218с.

2. А.Г. Куприяшкин Основы моделирования систем. – Норильск: НИИ, 2015. – 135 с.

3.Д.А. Гайнанов Развитие и регулирование рынков образовательных услуг и труда на основе агент-ориентированного подхода: монография / Д.А. Гайнанов, Л.И. Мигранова, Л.Д. Сайфуллина. – Уфа: Институт социально-экономических исследований УНЦ РАН, 2015. – 132 с.

УДК 339.371.4
Р.Р. ГАРЕЕВ
Башкирский государственный университет, Институт экономики, финансов и бизнеса, г. Уфа, Россия; e-mail: pomagareev@mail.ru
О.В. АЛЕШКИНА
Башкирский государственный университет, Институт экономики, финансов и бизнеса, г. Уфа, Россия; e-mail: aleshkina_o@mail.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-ПРОСТРАНСТВА ДЛЯ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

USE OF INTERNET SPACE FOR DOING BUSINESS IN A PANDEMIC CONDITION

Аннотация: общество привыкло к традиционному виду бизнеса: торговля, сфера услуг, промышленность. Высокая прибыль, хоть и с возможными рисками, всегда привлекала людей к открытию и организации своего предпринимательского дела. Но бывают некоторые обстоятельства, которые требуют немедленной реструктуризации бизнеса для получения прибыли и дальнейшего функционирования предприятия. В этой статье рассматривается то, как отреагировал на пандемию традиционный вид бизнеса, а также как изменился рынок электронной коммерции классификации B2C (Business-to-consumer).

Abstract: society is accustomed to the traditional type of business: trade, services, industry. High profits, albeit with possible risks, have always attracted people to start and organize their own business. But some circumstances require immediate restructuring of the business for profit and the continued functioning of the enterprise. This article discusses how the traditional business reacted to a pandemic, and how the B2C (Business-to-consumer) classification e-commerce market has changed.

Ключевые слова: коронавирусная инфекция, самоизоляция, интернет-трафик, онлайн-продажа, онлайн-ритейлер, электронная коммерция.

Keywords: COVID-19**,** self-isolation, internet traffic, online sale, online retailer, e-commerce.

В условиях коронавирусной инфекции традиционный вид бизнеса оказался уязвим как никогда. Если большие предприятия хоть как-то могут рассчитывать на хорошую поддержку от государства, то малые и средние предприятия оказались фактически брошенными на произвол судьбы.

В наиболее выигрышном положении в условиях пандемии оказались те предприятия, которые смогли перенести свой бизнес в интернет-пространство. Они не только продолжили функционировать, но и смогли нарастить свою клиентскую базу, так как общество, находясь на самоизоляции, продолжает нуждаться в их продукции, а список предприятий

и компаний, где можно купить данную продукцию, значительно уменьшился из-за ограничительных мер.

В условиях самоизоляции интернет-трафик вырос более чем на 50%. Люди стали больше проводить времени в интернет-пространстве. Это дало толчок для онлайн-рекламы, которая показала рост на 17,92%. Компании и предприятия стали размещать больше рекламы о своей продукции, которую они могут продать покупателям, находящимся дома, на видеосервисах и в социальных сетях.

В первые дни самоизоляции онлайн-продажи на товары ежедневного спроса выросли на 81%.

Развитие своего предприятия в интернет-пространстве очень помогло своим владельцам как обязательное условие конкурентоспособности [1]. Например, нагляден пример некоторых ресторанов, которые начали отображать свои меню в социальных сетях и запустили онлайн-продажу блюд с курьерской доставкой на дом.

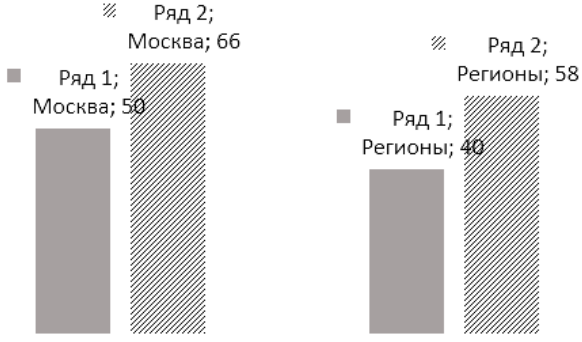


Рис. 1. Процентное соотношение ресторанов с онлайн-продажей блюд

В совместном исследовании консалтингового агентства, специализирующееся на рынке электронной коммерции Data Insight и службы доставки Delivery Club рассказывается о том, что доля ресторанов, которые переориентировались на онлайн-продажу блюд из меню с доставкой на дом, увеличилась по России более чем на 15 % за конец марта - начало апреля. В Москве доля таких ресторанов выросла с 50% до 66%, а в регионах России с 40% до 58%. На рисунке 1 столбцами серого цвета обозначены рестораны с онлайн-продажей до самоизоляции; на заштрихованных столбцах справа – сколько ещё ресторанов добавили онлайн-продажу блюд из меню с доставкой [2].

Такой ход не сможет полностью дать ту прибыль предпринимателю, которую он получил бы, если бы ресторан работал в обычном режиме. Но такое решение проблемы помогает оставаться «на плаву» в условиях пандемии.

Наибольшую выгоду от коронавируса получили онлайн-ритейлеры и компании и предприятия, сотрудничающие с ними. Для примера рассматривается интернет-платформа «Ozon».

Рис. 2. Количество продавцов на маркетплейсе «Ozon»

На рисунке 2 в столбце слева обозначено количество активных продавцов на маркетплейсе. Таких компаний около 10 тысяч. Больше 45% из них являются индивидуальными предпринимателями. Только за 24 марта 2020 года получили регистрацию 600 новых продавцов. В процессе регистрации и заведения товаров на «Ozon» находятся более 20 тысяч компаний, которые показаны на рисунке 2 заштрихованным столбцом справа. И количество субъектов малого и среднего предпринимательства в разных онлайн-ритейлерах будет только увеличиваться. Естественно, это повлекло и увеличение числа товаров на онлайн-прилавках, как позволяет выходить на потенциальных клиентов [3]. Так, только за 25 марта 2020 года количество нового товара, добавленного за сутки, перешло отметку в 50 тысяч товарных наименований, что превышает показатели новых добавленных товаров среднесуточно за февраль в 3 раза [4].

В марте количество пользователей, которые впервые совершили покупку продукции через «Ozon», было около 20 тысяч. В апреле больше трети из них совершили повторные покупки. В среднем прирост новых пользователей по России составил более 60% [5].

Данные цифры показывают, как востребованы разные продукты от различных субъектов предпринимательства. Переход из офлайн покупок в онлайн актуален не только в условиях пандемии, но и в обычном течении жизни. Так как это дает бизнесу возможность не только поддерживать и увеличивать продажи, но и охватывать разные регионы России, а может быть даже и мира.

В нынешней ситуации предприниматели, которые хотят открыть свое дело или те, кто уже занимается бизнесом, должны продумывать как параллельно с оффлайн продажами задействовать различные интернет-платформы и интернет-ресурсы для ведения бизнеса.

Список использованной литературы:

1. Алешкина О.В., Апокина К.В. Цифровизация общества: роль и перспективы образования // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2019. – №4 (148). – С. 8-11.
2. Значение доставки для ресторанного бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.datainsight.ru/Delivery_2020 (дата обращения: 06.05.2020).
3. Алешкина О.В. Последствия цифровизации промышленности для общества // В сборнике: Цифровая трансформация промышленности: тенденции, управление, стратегии. Материалы I Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор В.В. Акбердина. – 2019. – С. 18-26.
4. Бахарев И. Ozon отметил резкий рост числа продавцов на маркетплейсе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://e-pepper.ru/news/ozon-otmetil-rezkiy-rost-chisla-prodavtsov-na-marketpleyse.html (дата обращения: 05.05.2020).
5. «Ozon» вдвое увеличил число клиентов во время карантина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.malls.ru/rus/news/ozon-vdvoe-uvelichil-chislo-klientov-vo-vremya-karantina.shtml (дата обращения: 08.05.2020).
6. Князева М. ТПП РФ: Развитие интернет торговли может спасти бизнес в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://regnum.ru/news/economy/2907670.html (дата обращения: 05.05.2020).

УДК 330.1

И.И. ГИЛЬМУТДИНОВ
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: yandex8917@gmail.com
Д.А. ГАЙНАНОВ
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: 2d2@inbox.ru

ИМИТАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОПТИМИЗАЦИИ ТРАНСПОРТНОГОПОТОКА

OPTIMIZATIONSIMULATIONMODEL TRANSPORTFLOW

Аннотация: одна из наиболее актуальных проблем современного крупного города – это, так называемые пробки, т.е., заторы из транспортных средств на отдельных, наиболее востребованных маршрутах городских дорог.

В данной статье рассматривается оптимизация транспортного потока на основе регулирования фаз светофоров с помощью имитационного моделирования

Abstract: one of the most urgent problems of a modern large city is the so-called traffic jams, i.e. traffic jams on separate, most demanded routes of city roads.

This article discusses the optimization of traffic flow based on the regulation of the phases of traffic lights using the simulation

Ключевые слова: оптимизация транспортного потока, регулирование фаз светофора, устранение пробок, дорожное движение.

Keywords: traffic flow optimization, traffic light phase control, traffic jams elimination, traffic.

При проектировании транспортной инфраструктуры, основой которой является улично-дорожная сеть, естественно учитываются особенности населенных пунктов, предусматривается рост траффика с целью предотвращения заторов. Но населенные пункты, особенно города, вследствие агломерационных процессов, являются быстро растущими системами, требующими внесения соответствующих изменений в инфраструктурное обеспечения, включая и транспортную.

Внесение изменений в сложившуюся транспортную инфраструктуру, при имеющихся застройках, существующей дорожной сети, является очень сложной задачей, требующей учета многих факторов, предварительных прогнозных расчетов с оценкой затрат и эффектов.

Наиболее экономичным вариантом управления транспортных потоком является оптимальное размещение и синхронизация светофоров. Правильное регулирование перекрестка оказывает непосредственное влияние на траффик и пропускную способность дорог. Решение этой проблемы возможно за счет оптимизации фаз светофора для устранения пробок на перекрестках. Методом решения такого рода задач является имитационное моделирование, позволяющее находить оптимальные решения до внесения конструктивных изменений в существующую систему.

В исследовании используется модель оптимизации фаз светофора для устранения заторов на перекрестках при различных сценарных вариантах транспортных потоков. В качестве реального объекта рассматривался транспортный поток на пересечении проспекта Октября и улицы 50 лет СССР в г. Уфа (рис.1). Этот перекрёсток является проблемным и транспортный поток в часы пик достигает до 3,5-х тысяч автомобилей в час. Также перекрёсток является концентрацией ДТП. Управление движением осуществляется с помощью светофора. На перекрёстке используются 3 фазы светофора.

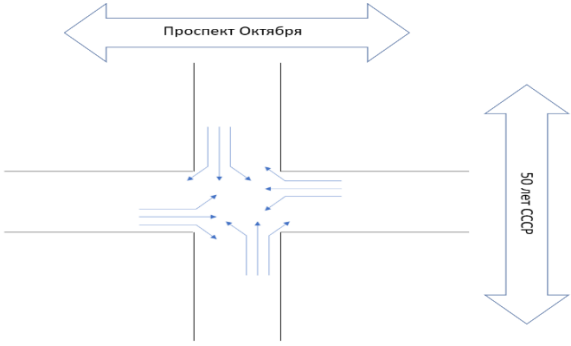


Рис 1. Пересечение проспекта Октября и улицы 50 лет СССР

Первая фраза светофора продолжительностью 50 секунд, где автомобилям разрешается двигаться по проспекту Октября, а также поворот направо. Вторая фаза, продолжительностью 20 секунд, где автомобилям разрешено двигаться со стороны Дворца спорта по всем трём направлениям, а также разрешён поворот направо с проспекта Октября в сторону Дворца спорта. Третья фаза продолжительностью 20 секунд, где автомобилям разрешено двигаться со стороны ТРЦ «Июнь» по всем трём направлениям, а также разрешён поворот направо с проспекта Октября в сторону ТРЦ «Июнь».

Определение оптимальных фаз регулирования светофоров было осуществлено с помощью имитационного моделирования. Была создана модель движения транспорта на перекрёстке с 3-мя фазами светофора, в предположении, что пешеходные переходы – подземные.

В модели интенсивность движения по каждому из направлений была рассчитана опытным путём с помощью камер видеонаблюдения «Уфанет». Например, с 17:00 до 18:00 в середине недели образуется такой трафик: по проспекту Октября из центра в сторону Черниковки – 1628 машин, в сторону Дворца спорта – 136 машин, в сторону ТРЦ «Июнь» – 484 машины; из Черниковки в сторону центра – 2096 машин, в сторону Дворца спорта – 192 машины, в сторону ТРЦ «Июнь» – 240 машин. По улице 50 лет СССР со стороны Дворца спорта в сторону Черниковки – 240 машин, в сторону ТРЦ «Июнь» – 452 машины, в сторону центра – 40 машин; со стороны ТРЦ «Июнь» в сторону Черниковки – 80 машин, в сторону центра – 296 машин, в сторону Дворца спорта – 376 машин. При такой интенсивности движения, на основе симуляции модели, было определено среднее время проезда перекрестка автомобилями. Оно оказалось равным 61,263 секунды. Для оптимизации движения на данном перекрестке была составлена логическая укрупненная схема взаимосвязи движения автомобилей по каждому из направлений, а также определены параметры продолжительности фаз светофора, регулирующих их движение (рис. 2).

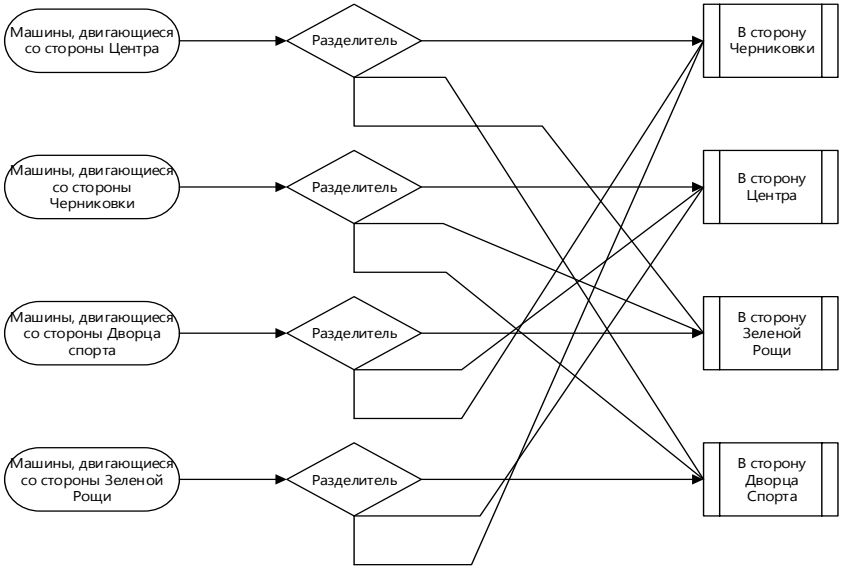


Рис. 2. Схема движения автомобилей

Переменные представляют собой дискретные числа продолжительности фаз светофора. Оптимизация фаз светофора производилась исходя из критерия – минимизация среднего времени проезда перекрёстка автомобилями. В результате выполнения итераций было определено оптимальное среднее время проезда перекрестка равное 50,829 секундам. Это лучше на 10,434 секунд или на 15,9% среднего времени проезда перекрестка при имеющейся интенсивности движения автомобилей и используемых фазах светофоров. Такое среднее время проезда перекрестка автомобилям обеспечат фазы светофора №1, №2, №3, равные 55, 15, 12 секунд соответственно. В целом экономия времени в час, только на этом перекрестке, составила около 5 минут. При введении оптимизации светофоров по всему городу можно существенно разгрузить основные транспортные узлы. Самыми интенсивными по движению транспорта являются следующие артерии г. Уфы: проспект Салавата Юлаева, начиная со въезда в район Сипайлово, проспект Октября до Центрального рынка, а также восточный выезд (улица имени Галле).

Десять самых интенсивных по движению перекрёстков г. Уфы представлены на рис. 3.

Рис. 3. Десять самых интенсивных перекрёстков г. Уфы

Проблемными местами с большой концентрацией транспортных средств являются также въезды в город, в частности, мост в створе ул. Воровского. Количество автомобилей, прибывающих на Уфимский полуостров через мост в створе ул. Воровского в утренний час-пик, 6351 автомобиль в час. Причём, около 40 % – это автомобили из Дёмы, 50 % с юга по дороге Аэропорт –Уфа и 10% с запада Башкортостана по трассе М-5.

Применение имитационного моделирования для оптимизации фаз светофора при различных сценарных вариантах для устранения пробок, встроенное в систему АСУДД, является перспективным и экономичным вариантом создания комфортной транспортной инфраструктуры города.

УДК 338.2
А.А. УРАСОВА
Институт экономики УрО РАН, г. Екатеринбург, Россия;
e-mail: annaalexandrowna@mail.ru

МЕТОДЫ ФАКТОРНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ РФ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ[1]

METHODS OF FACTOR MODELING DEVELOPMENT OF ECONOMY OF REGINS OF THE RUSSIAN FEDERATION: OPPORTUNITIES AND PROSPECTS

Аннотация: в работе рассмотрены особенности применения различных методов и факторного моделирования применительно к экономическому развитию региона, выявлены преимущества и ограничения основных методов и методик.

Abstract: the paper discusses the features of the application of various methods and factor modeling in relation to the economic development of the region, reveals the advantages and limitations of the main methods and techniques.

Ключевые слова: факторный анализ, факторная структура, моделирование, экономическое развитие региона.

Key words: factor analysis, factor structure, modeling, economic development of the region.

В современных условиях особенно актуальным становится вопрос измерения влияния различного рода факторов на, те или иные объекты, процессы. В этом контексте возникает вопрос методологического порядка, касающийся содержания отдельных методик и методов, их возможностей с позиции диагностики текущей ситуации и прогнозирования долгосрочного развития.

Исходя из этого, в рамках данной работы, авторам представилось целесообразным рассмотреть возможности современных методов факторного моделирования применительно к развитию экономики регионов России, как процессу, имеющему стохастический характер. Поскольку основной целью факторного стохастического анализа является выявление взаимосвязей между компонентами/параметрами [1], их количественное измерение и классификация, в зависимости от исходных данных, их характера и полноты, зависит выбор конкретной методики-метода [2].

[1] Работа выполнена при финансовой поддержке гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки исследований молодых российских ученых-кандидатов наук (проект МК-536.200.6).

Таблица 1

Основные методы и методики применения факторного моделирования развития экономики регионов

Методы	Преимущества	Недостатки
Методы линейной оптимизации [3]		
Центройдный метод	Позволяет рассчитать факторные нагрузки. Визуализация в геометрическом пространстве.	Невозможность статистической оценки результатов. Зависимость центройдных нагрузок от шкалы измерения.
Метод главных компонент	Базируется на данных, априорно коррелируемых между собой. Сводит всю совокупность переменных к меньшему числу более значимых переменных (главным компонентам).	Тиражирование результатов, демонстрируемых главными компонентами на всю совокупность исходных данных
Метод минимальных остатков	Основывается на процедуре поступательного изменениязначениепараметровс целью получения квадратичной целевой функции. В результате системы расчетов формируется факторная строка нагрузок, формирующих минимум функции.	Невозможно применить в случае, когда количество факторов неизвестно; Результаты влияния всей совокупности анализируемых факторов единообразны, то есть влияние факторов не дифференцировано

Отметим также методы нелинейной оптимизации [4]. Прежде всего, метод конфигураций (метод Хука-Дживса), цель которого заключается в комбинации параметров поиска с циклическим изменением параметров, имеющих ускорение по заданному образцу. Данный метод основывается на имеющемся цифровом базисе и зависит от заданных параметров (величины шага). Принципы метода вращающихся координат (Розенброка) основываются на вращении системы координат сообразно изменению скорости убывания заданной функции, а получаемые направления осей координат должны соответствовать направлению наибольшего убывания заданной функции. Среди недостатков отметим одномерный характер поиска, а также сопряженность полученных результатов (значимые факторы равнозначны).

Отметим также метод случайного поиска, который используется в случае отсутствия информации о характере целевой функции и может использоваться для любых целевых функций. Кроме того, его имеет смысл применять в качестве первого шага перед выбором последующих методов оптимизации, а полученные результаты случайного поиска довольно часто обладают низкой эффективностью ииспользуются в сочетании с другими методами.

Метод штрафных функций базируется на преобразовании исходной в задачу поиска минимума функции без ограничений в целях упрощения. Его можно применять для параметрических и непараметрических данных.

Однако высокая степень упрощения приводит к снижению точности итоговых расчетов.

Особое место в факторном анализе занимают методы вращения [5]. Так, в частности, метод «варимакс» минимизирует переменные с высокими нагрузками на тот или иной фактор, что упрощает интерпретацию влияния факторов, но не позволяет интерпретировать изменение параметров исследуемых объектов/процессов. Также отметимортогональность такого вращения. В свою очередь, метод «квартимакс» минимизирует число факторов, влияющих на отдельные параметры, что также упрощает интерпретацию параметров анализируемого объекта/процесса, но не позволяет выявить характер влияния факторов в ортогональном пространстве.

Отдельно отметим метод «эквимакс», объединяющий методы «варимакс» и «квартимакс». В случае его применения возможно однозначно отнести тот или иной параметр только к одному фактору, определив зависимость от выборки данных по параметрам и факторам.

Метод «облимакс» диагностирует доли больших и стремящихся к нулю элементов факторной структуры в процессе косоугольного вращения и обладает большей точностью в сравнении с ортогональным вращением. В результате, значительно упрощаются полученные данные исследования, но не диагностируются промежуточное влияние факторов.

Метод «квартимин» базируется на вращении факторных осей и выявляет качество структуры всех анализируемых факторов. Косоугольность вращения дает больший спектр интерпретации данных, но не позволяет интерпретировать изменение параметров исследуемых объектов/процессов.

Метод «облимин» предусматривает не ортогональное рассмотрение исследуемых факторов, и позволяет шире интерпретировать результаты. Реализация данного метода зависит от дельта-параметра, вводимого исследователем.

Резюмируем, что эффективность факторного анализа определяется как значимая корреляция между исходными переменными. Для проверки результатов могут использоваться различные критерии: Кайзера-Мейера – Олкина, сферичности Бартлетта и пр. Так, сферичности Бартлетта проверяет нулевую гипотезу об отсутствии корреляций между исследуемыми параметрами. Критерий адекватности выборки Кайзера-Мейера-Олкина позволяет проверить гипотезу о том, что частные коэффициенты корреляции между исходными переменными в действительности равны нулю.

С целью определения латентных взаимосвязей между субъектами РФ по признаку «Валовой региональный продукт», был проведен факторный анализ значений данного показателя в субъектах РФ в разные годы с

применением «варимакс» вращения. Предполагалось, что изменение данного показателя за эти годы имеет сходных характер в различных группах субъектов.

Результаты факторного анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2

Факторный анализ по признаку «Валовой региональный продукт» для субъектов Российской Федерации

Компонент	Суммы квадратов загрузок вращения		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	72,887	85,750	85,750
2	8,497	9,996	95,746
3	2,798	3,292	99,038

На рисунке 1 и в таблице 2 видно, что подавляющее большинство субъектов РФ объединились в один фактор (компонент 1, процент дисперсии: 85,8%). Это значит, что динамика показателя «Валовой региональный продукт» является у данных субъектов максимально сходной. Итак, характер изменений ВВП в основной части субъектов РФ по годам является единообразным (это порядка 81 субъекта).

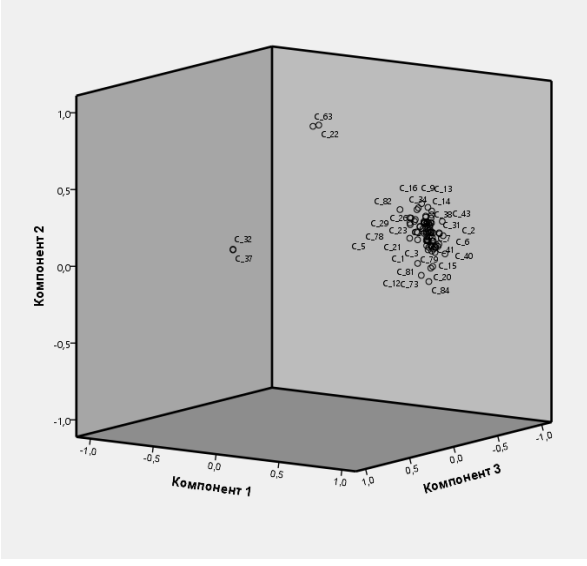


Рис.1. Диаграмма компонента во вращаемом пространстве

Таким образом обозначим основные исходные положение, необходимые для применения того или иного метода факторного моделирования:

– большинство методов и моделей предполагает наличие уже отобранных факторов и переменных для проведения процедуры анализа;

– решением исследователя определяется выборка факторов и переменных;

– зависимость выбора конкретного метод от характеристик имеющихся данных;

– результаты факторного моделирования не выявляют новые факторы или переменные, которые, так или иначе, влияют на исследуемый объект/процесс.

Применительно к экономике региона возможно применение факторного моделирования при условии определения характеристик исходных данных, в случае определения уже диагностированных факторов.

Список использованной литературы:

1. Иберла К. Факторный анализ / пер. с нем. В.М. Ивановой. Предисл. А.М. Дуброва. – М.: Статистика. 1980. – 398 с.

2. Харман Г. Современный факторный анализ / пер. с англ. В.Я. Лумельского. Научное редактирование и вступительная статья Э.М. Бравермана. – М.: Статистика. 1972. – 489 с.

3. Банди Б. Методы Оптимизации. Вводный курс. – М.: Радио и связь, 1988. – 128 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bookre.org/reader?file=751745 (дата обращения: 20.03.2020).

4. Кокуев А.Г. Оптимальное управление. Поиск экстремумов многомерных функций. – Астрахань: АГТУ. 2011. – 34 с.

5. Шовин В.А., В.В. Гольтяпин. Методы вращения факторных структур // Математические структуры и моделирование. – 2015. – №2(34). – С. 75-84.

СЕКЦИЯ IV. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ: НОВЫЕ ТРАЕКТОРИИ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

ДОКЛАДЫ:

УДК 332.02
А.Г. КАРИМОВ
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: karaigal@gmail.com

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ СОКРАЩЕНИЯ БЕДНОСТИ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ[1]

INSTITUTIONAL ASPECTS OF WORKING POVERTY REDUCTION

Аннотация: в статье рассмотрены институциональные аспекты, преодоления бедности работающего населения в современной России. Обосновано, что проблема бедности работающего населения в силу свой комплексности и многомерности не может рассматриваться в отрыве от институциональной среды. В качестве важнейших институтов выделены институты государственной идеологии, образования, права, гражданского общества, рынка труда. Произведен анализ существующих противоречий в их развитии и формировании, а также предложены направления их совершенствования.

Abstract: the article examines the institutional aspects of overcoming the poverty of the working population in modern Russia. It is substantiated that the problem of poverty of the working population, due to its complexity and multidimensionality, cannot be considered in isolation from the institutional environment. The institutions of state ideology, education, law, civil society, and the labor market are identified as the most important institutions. The analysis of the existing contradictions in their development and formation is carried out, as well as the directions of improvement are proposed.

Ключевые слова: институты, институциональные аспекты, качество жизни, социальная дифференциация, рынок труда.

Key words: institutions, institutional aspects, quality of life, social differentiation, labor market.

Специфика современной российской бедности заключается в том, что бедность населения (в особенности работающего) вызвана структурными факторами, главным из которых является существование значительной доли низкооплачиваемых рабочих мест на рынке труда. При этом, социально-

[1]Данное исследование проведено при поддержке гранта РФФИ №20-011-00829 А «Преодоление бедности работающего населения как ключевой фактор устойчивого развития регионов России».

экономическая ситуация, сложившаяся в России в настоящее время, свидетельствует об усилении негативного тренда. Так, по результатам последних исследований только с начала 2020 года количество «работающих бедных» увеличилось на 3 миллиона человек. Совершенно очевидно, что в ближайшей перспективе проблема бедности в связи с экономическими последствиями, вызванными пандемией, будет только ухудшаться. И в этой ситуации особую актуальность приобретают разработка и применение эффективных инструментов и механизмов, направленных как на профилактику, так и на сокращение бедности.

Следует отметить, что в Правительстве России проблема осознается, так сокращение бедности вошло в перечень национальных целей развития России на период до 2024 года. В результате реализации программных мероприятий планируется уменьшение уровня бедности в два раза, что означает, что к 2024 году численность населения с доходами ниже прожиточного минимума должна составить 6,6% от общей численности населения. Достичь этой цели предполагается за счет: предоставления семьям ежемесячных денежных выплат в связи с рождением детей; содействия занятости женщин, воспитывающих детей, а также создания дополнительных мест в яслях; расширения адресных мер поддержки с использованием информации системы соцобеспечения; организации учета бедных семей в регионах и утверждения для них спецпрограмм по выходу из бедности; определения с 2021 года новой потребительской корзины. Однако, на наш взгляд, перечень предложенных мер в силу узости области применения, будет носить фрагментарное влияние на проблему и не позволит ее решить системно. Так, данные меры касаются по большей части только «социальной бедности» или бедности социально уязвимых групп населения, практически не охватывая многочисленную группу «работающих бедных».

Бедность работающего населения в силу свой комплексности и многомерности не может рассматриваться в отрыве от институциональной среды, которая во многом формирует и определяет ее структуру и особенности. Более того, проблема работающей бедности в силу своей специфики синтезирует в себе дефекты и недостатки практически всех существующих экономических и социальных институтов. И в этой связи, при разработке механизмов преодоления бедности следует начать с анализа и совершенствования институтов, которые на наш взгляд имеют определяющее значение при разработке и реализации мер по сокращению бедности.

Институт государственной идеологии. Институт государственной идеологии на наш взгляд, не обоснованно игнорируется в исследованиях отечественных ученых. Идеология является неотъемлемым атрибутом каждого государства, несмотря на отсутствие нормативного закрепления положений об этом в основных законах в одних странах (США) и

установления обязательной государственной идеологии в других (Северная Корея, Куба) [1]. Более того, даже поверхностный анализ стран с развитыми экономическими системами позволяет сделать вывод о том, что для всех них характерно наличие определенной центральной идеи и ценностей, поддерживаемых большинством населения. К примеру, в скандинавских странах они формируются на исторически сложившейся «протестантской рабочей этике», идее всеобщего общественного благосостояния, доверии общества к социальной инфраструктуре, обеспечивающей личную свободу и реализацию возможностей. В США идеология государства основана на приверженности подавляющего числа американцев к ценностям индивидуализма и демократии, принципам свободы. В Японской государственной идеологии также доминируют демократические ценности и ценность исторически сформировавшегося национализма.

При рассмотрении ситуации в России, в контексте тематики нашего исследования существует необходимость совершенствования государственной идеологии в части формирования в сознании нашего общества ценностей всеобщего благосостояния, равенства возможностей, доверия к выборам, как ключевому механизму, с помощью которого обычный гражданин может выразить свои права в жизни государства, неприемлемое и нетерпимое отношение к коррупции, др. важным аспектам. Эти ценности, к сожалению, в идеологии государства практически отсутствуют или представлены в крайне деформированном и усеченном виде. В качестве одного из примеров можно рассмотреть отношение россиян к коррупции, так, по результатам социологических исследований большинство россиян (89%) считают неприемлемой коррупцию в органах власти, но 20% допускают решение повседневных вопросов с помощью взяток, что следует из опроса «Левада-центра» [2]. В определенной мере, данный тезис подтверждается результатами исследований Института социологии РАН, в соответствии с которыми в рейтинге социально-экономических проблем, тревожащих граждан проблема коррупции занимает 5-6 по значимости место. Граждан больше волнуют «провалы» властей на муниципальном уровне, чем коррупция на «верхних этажах» власти, а личный опыт не дает сигналов об ухудшении ситуации с коррупцией (хотя и явного улучшения тоже не наблюдается). Поэтому у существующего политического режима пока сохраняются возможности отражать протесты против коррупции, не прибегая к институциональным изменениям [3].

Схожая ситуация наблюдается с ценностным восприятием россиян других основополагающих элементов адекватной современным требованиям государственной идеологии.

Институт образования. Уровень образования и квалификация трудоспособного населения в современное время становятся ключевыми факторами, в значительной мере, определяющими экономический рост в

стране. Существенную роль для экономики знания, основанной на генерации инноваций, играют ученые, подготовленные системой высшего образования. Так, в качестве примера можно привести такие страны как США, Япония, Южная Корея, которые являются общепризнанными мировыми лидерами в проведении научных исследований и в развитии новейших технологий. Их развитые научно-инновационные системы – самые передовые в мировом сообществе, ключевым компонентом, которых выступают сильные научно-образовательные учреждения.

Для формирования институционального механизма воздействия качественного профессионального образования на снижение уровня бедности в России необходимо: повсеместное внедрение инновационных образовательных технологий в процесс профессионального обучения; активное проведение региональных и всероссийских образовательных форумов для молодежи; развитие взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных продуктов и услуг. Развитие системы образования, достаточные инвестиции в человеческий капитал, формирование национального механизма воздействия качественного профессионального образования на экономику будут способствовать снижению уровня бедности в Российской Федерации территориях [4]. Ключевой целью институционального механизма образования должно явиться воспроизводство квалифицированных, востребованных кадров, соответствующих требованиям стремительно меняющегося рынка труда.

Особый упор необходимо сделать на профессиональное образование, направленное на максимальное включение населения в трудовую жизнь, ориентированное на активное восприятие и использование новейших технологий. Данный институциональный механизм должен быть тесно увязан с постоянно меняющимся характеристиками современных производительных сил. Так, к примеру, в современное время, мы можем наблюдать активное развитие цифровой экономики, под влиянием которой появляются новые формы занятости и сферы применения профессионального труда. Такой механизм должен быть дополнен усилением взаимодействия учебных заведений с производственными предприятиями и корпорациями с целью повышения ориентации подготовки кадров на конкретные и реальные потребности рынка.

Институт права. В ст. 7 Конституции Российской Федерации провозглашается, что наша страна представляет собой социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Как мы полагаем, в данном случае под определение достойной жизни подразумевается отсутствие бедности. Особенностью нынешнего этапа в развитии методов осуществления государственной политики в части обеспечения достойной жизни, как отмечено, является повышение значимости международных правовых норм. В ст. 25 Всеобщей декларации

прав человека сказано, что каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и его благополучия (1948 г.). В ст. 11 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах закрепляется право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище (1966 г.). В Социальной Хартии Европейского союза государства обязаны «признать права трудящихся на вознаграждение, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни» (п. 1, ст. 4 Хартии). К сожалению, данная Хартия до сих пор не ратифицирована Российской Федерацией.

В целом, необходимо признать, что главной целью институционального правового механизма должно явиться совершенствование законодательной базы как, в части законодательного оформления и совершенствования государственной политики оплаты труда (к примеру, минимальный размер оплаты труда, в России значительно ниже официального минимума заработной платы в странах с близким уровнем ВВП на душу населения (22–25 тыс. долларов США)), так и в части правового обеспечения мер социальной защиты трудоспособного населения и законодательного оформления прав нестандартных форм занятости, которые на современный момент практически не охвачены государственным регулированием.

Институт гражданского общества. Главным преимуществом гражданского общества является независимость от прямого вмешательства государства, которое отражает интересы свободных граждан объединившихся для отстаивания своих прав и реализации конкретных, коллективных задач. Гражданское общество способно защитить права наименее защищенных социальных групп, оказать помощь для развития частного бизнеса, а также повлиять на сокращение коррупции в органах власти. В контексте нашей проблематики отдельный интерес представляет такой институт гражданского общества как профсоюз. Так, опыт стран с развитой социально ориентированной рыночной экономикой показывает, что эффективная социальная политика, способная защитить права людей в сфере трудовых отношений возможна только при наличии равноправного сотрудничества между работодателями, наемными работниками и государственными структурами. К сожалению, сегодня, профсоюзы в России не обеспечивают в полной мере защиту прав работников, во многом сохраняя сложившуюся зависимость от администрации предприятий и учреждений государственного управления.

Институт рынка труда. В данном случае институциональные механизмы рынка труда будут связаны, в первую очередь, с решением проблемы низкооплачиваемых рабочих мест. Именно из нее вытекает основной блок существующих противоречий. Обозначенная проблема усугубляется тем, что в условиях России она приобрела хронический

характер. Так, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.В. Шарунина исследовали низкооплачиваемую бедность и сделали вывод, что несмотря на ее снижение (доля низкооплачиваемых работников составляла около 30% в начале рассматриваемого периода (2002 г.), но постепенно снизилась до 25% (2016 г.)), такое состояние для большинства является хроническим, а не кратковременным [5]. Результаты социологического исследования проблемы «работающих бедных» в Республике Башкортостан проведенного при участии автора статьи также выявили ряд противоречий, свидетельствующих о существовании проблем на рынке труда. Так, в соответствии с данными исследования практически три четверти (74,3%) респондентов имеют профессиональное образование. Это в определенной мере противоречит классической модели рыночной экономики, в которой низкие доходы от занятости принято связывать с отсутствием профессионального образования. Таким образом, наличие профессионального образования не гарантирует страховку от бедности. Более того, выяснилось, что 62,2% респондентов отнесенных к «работающим бедным» имеют стаж свыше десяти лет, что свидетельствует о что низкие трудовые доходы работающего населения не являются главным следствием недостаточного опыта работы [6].

В рамках исследования интерес также представляет *институт социального партнерства*, который теоретически мог бы стать эффективным механизмом для защиты интересов бедного работающего населения. Зародившись в XIX веке, на волне мощного социального движения рабочего класса, социальное партнерство стало формой смягчения социальной борьбы. Однако, можно согласиться с мнением А. Симоянова, считающим, что в современное время социальное партнёрство потеряло смысловое содержание. Институты социального партнерства показали бессилие перед отстаиванием прав граждан на пенсию, медицинскую помощь, доступное образование, достойную заработную плату, гарантированные рабочие места и защиту от бедности [7]. В определенной мере кризис концепции социального партнерства детерминирует необходимость разработки и реализации новых парадигм, позволяющих сочетать социальную активность общественного сектора и государственного регулирования с целью отстаивания прав работающего населения.

Список использованной литературы:

1. Зиновьев И.П., Колесников Ю.А., Мельников В.Ю. Идеология как общественный и государственный институт // Социально-политические науки. (Москва). – 2016. – №4. – С.196-200.

2. Мухаметшина Е. Россияне против коррупции во власти, но к бытовым взяткам относятся спокойно. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2017/03/28/682969-rossiyane-protiv-korruptsii (дата обращения: 20.05.2020).

3. Латов Ю.В. Коррупция в зеркале общественного мнения россиян: проблемы, парадоксы, противоречия // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2019. – №11(4). – С. 40-60.

4. Шаховская Л.С., Климкова К.О. Перспективные институты борьбы с бедностью в российской федерации // East European Scientific Journal. – 2018. – №3(31). – С. 34-38.

5. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет? – Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Изд. дом Высшей школы экономики. (Серия «Проблемы рынка труда»), 2018. – 58 с.

6. Каримов А.Г., Алексеев А.А. Специфика занятости и социального положения «работающих бедных» в регионе (по материалам социологического исследования) // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №6. – С. 15-25.

7. Симоянов А. Кризис концепции социального партнерства // Logos Journal. – 2018. – №6. Vol. 28. – Pp. 73-90.

УДК 331.524

Ю.А. ПЕРЕКАРЕНКОВА
Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, г. Новосибирск, Россия; e-mail: perekarenkova@mail.ru

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ПО УРОВНЮ НАЧИСЛЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ: МЕЖОТРАСЛЕВАЯ И ВНУТРИОТРАСЛЕВАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ[1]

DISTRIBUTION OF THE LABOR FORCE BY THE LEVEL OF ACCRUED WAGES IN THE MODERN RUSSIAN ECONOMY: CROSS-INDUSTRY AND INTRA-INDUSTRY DIFFERENTIATION

Аннотация: в статье рассмотрено распределение рабочей силы по уровню начисленной заработной платы в российской экономике. Проведенный анализ позволил выявить отрасли, в которых по-прежнему сохраняется численность работников с заработной платой на уровне и ниже установленного минимального размера оплаты труда. Обозначенная тенденция в распределении работников внутри отрасли по размерам

[1] Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта №19-010-00491 «Исследование взаимного влияния уровня оплаты труда и воспроизводства рабочей силы в условиях макроэкономических и институциональных изменений в российской экономике в 1992-2018 гг.».

начисленной заработной платы состоит в сокращении численности рабочей силы с заработной платой ниже величины прожиточного минимума.

Abstract: the article considers the distribution of the labor force by the level of accrued wages in the Russian economy. The analysis made it possible to identify industries where the number of employees with wages at or below the established minimum wage is supported. The indicated trend in the distribution of workers within the industry by the amount of accrued wages is to reduce the number of workers with wages below the subsistence minimum.

Ключевые слова: рабочая сила, распределение, минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, российская экономика.

Keywords: labor force, distribution, minimum wage, living wage, Russian economy.

В современной российской экономике размер оплаты труда является одним из основных факторов, лежащих в основе распределения рабочей силы по отраслям экономики. Устанавливаемая оплата труда работников различных отраслей создает предпосылки для ее дифференциации между видами экономической деятельности, тем самым выступая основой для перемещения рабочей силы в наиболее оплачиваемые сферы. На фоне происходящего роста средней номинальной оплаты труда в современной российской экономике существующая межотраслевая дифференциация сопровождается внутриотраслевой дифференциацией оплаты труда работников по размерам начисленной заработной платы.

Цель данной статьи состоит в рассмотрении основных тенденций в распределении рабочей силы по уровню начисленной заработной платы между отраслями экономики и проведении анализа сложившейся дифференциации в оплате их труда.

Проведенный анализ распределения численности работников в российской экономике, исходя из размера начисленной им заработной платы, позволил выявить отрасли, в которых по-прежнему сохраняется численность работников, оплата труда которых устанавливается ниже и на уровне МРОТ. За рассмотренный период с 2009 по 2019 гг. в ходе исследования были выделены следующие виды экономической деятельности, в которых сосредоточен наибольший удельный вес низкооплачиваемых работников (табл. 1).

Таблица 1

Удельный вес численности работников в российской экономике, с начисленной заработной платой ниже и на уровне установленного МРОТ на 1 января, % от общей численности работников по виду экономической деятельности

Виды экономической деятельности	2009 г.	2011 г.	2013 г.	2015 г.	2017 г.	2019 г.
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство[1)]	10,8	5,1	3,1	2,5	2,3	3,3
Обрабатывающие производства	1,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,6
Образование	4,2	3,2	1,8	3,4	4,7	7,0
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	2,4	1,8	1,1	1,5	1,8	2,9
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	5,5	4,3	2,8	2,9	5,2	5,8
Предоставление прочих видов услуг	5,2	3,8	2,7	2,8	6,2	7,5

Примечание. [1)] Данные за 2009-2015 гг. без рыболовства и рыбоводства.
Источник: данные Росстата [1-6].

Так, в 2009 г. численность работников в сфере образования с начисленной заработной платой на уровне и ниже МРОТ составляла 4,2% от общей численности занятых в данной сфере. В последующие годы (2011, 2013, 2015 гг.) данный показатель снижался. Однако, уже в 2017 и 2019 гг. удельный вес численности работников с низким доходом от трудовой деятельности в данной сфере стал увеличиваться до 4,7% и 7,0% соответственно в указанные годы.

В сфере культуры и спорта удельный вес численности занятых работников с заработной платой на уровне МРОТ в 2009 г. составлял 5,5%. В последующие годы данный показатель снижался, составив в 2015 г. 2,9% от общей численности занятых в данной сфере. Однако, тенденции 2017 г. и 2019 г. свидетельствуют об ухудшении общей ситуации в данной сфере, удельный вес численности низкооплачиваемых работников в 2019 г. увеличился до 5,8%.

Сохранение низкооплачиваемой рабочей силы проявляется в сфере предоставления коммунальных, социальных и других услуг. Если в 2009 г. численность таких работников составляла 5,2% и до 2015 г. данный показатель снижался, то в 2019 г. численность работников с оплатой труда

ниже или на уровне МРОТ составляла 7,5% от общей численности занятых в данной сфере.

В области здравоохранения и оказания социальных услуг численность работников, начисленная заработная плата которых устанавливалась ниже МРОТ, составляла в 2009 г. 2,4%. В последующие годы данный показатель снижался до 1,5%. Ухудшение ситуации с оплатой труда проявилось в 2019 г., численность работников с оплатой труда ниже и на уровне МРОТ увеличилась до 2,9%.

Наибольший удельный вес численности работников с заработной платой ниже или на уровне МРОТ в 2009 г. был зафиксирован в сельском хозяйстве и составлял 10,8% от общей численности занятых в данной сфере. В последующие годы он снижался, и к 2017 г. составил 2,3%. Однако законодательное увеличение МРОТ до уровня прожиточного минимума оказало влияние на увеличение численности работников данной группы, удельный вес работников с начисленной заработной платой ниже ина уровне МРОТ в новь увеличился до 3,3% в 2019 г.

Стоит отметить, что увеличение МРОТ до уровня прожиточного минимума способствовало сокращению численности работников с заработной платой ниже величины прожиточного минимума (табл. 2).

Таблица 2

Численность работников организаций с заработной платой ниже величины прожиточного минимума, %

Показатель	2009 г.	2011 г.	2013 г.	2015 г.	2017 г.	2019 г.
Численность работников	10,4	13,1	7,8	10,7	7,3	3,3

Источник: данные Росстата [7-8].

В отраслевом разрезе данный показатель также сократился. Проведенный анализ показал, что существенное сокращение численности работников с начисленной заработной платой ниже величины прожиточного минимума произошло в сельском хозяйстве (с 25,7% в 2009 г. до 3,7% в 2019 г.) [6, 9].

Несмотря на поддержание относительно высокой оплаты труда в сфере обрабатывающих производств, в 2009 г. ниже величины прожиточного минимума была установлена заработная плата для 5,3% занятых работников (преимущественно, за счет низкой оплаты труда в текстильном и швейном производстве 13,7% занятых имели заработную плату ниже прожиточного минимума, а также издательской и полиграфической деятельности – 7,1%, производстве пищевых продуктов – 5,5% и т.д.). К 2019 г. данный показатель уменьшился до 0,8%.

В сфере образования, культуры и спорта, предоставления коммунальных и социальных услуг, здравоохранении удельный вес численности занятых с заработной платой ниже прожиточного минимума существенно снизился

в рассматриваемые годы. Произошедшее сокращение способствовало изменению распределения работников по размерам начисленной заработной платы по группам от 1 до 2, от 2 до 3, от 3 до 4, от 4 до 5, более 5 прожиточных минимумов внутри каждой отрасли.Так, в сфере сельского хозяйства в 2019 г. в сравнении с аналогичным периодом 2009 г. произошло уменьшение численности занятых с начисленной заработной платой в интервале от 1 до 2 прожиточных минимумов и соответственное увеличение в последующих группах. Аналогичная тенденция произошла в сферах образования, здравоохранения, культуры и спорта, предоставления услуг, торговле, гостиничном обслуживании и общественном питании. Численность работников с начисленной заработной платой в интервале от 1 до 2 прожиточных минимумов в данных отраслях сократилась, увеличившись соответственно в последующих группах [6, 9].

Несколько иная тенденция проявилась в сфере обрабатывающих производств. Сокращение численности занятых проявилось в более обширной группе работников (от 1 до 3 прожиточных минимумов). При этом существенно возросла численность работников с начисленной заработной платой более 5 прожиточных минимумов (на 8,9 п.п.).

Исходя из рассмотренных основных тенденций в распределении рабочей силы между отраслями экономики и проведении анализа сложившейся дифференциации в оплате их труда можно сделать основные выводы.

Во-первых, проведенный анализ динамики численности работников с начисленной заработной платой на уровне и ниже минимального размера оплаты труда позволяет сделать вывод о том, что в 2009-2013 гг. во всех видах экономической деятельности происходило снижение доли низкооплачиваемых работников. Формирование тенденции увеличения удельного веса низкооплачиваемых работников в отраслях российской экономики проявилось в 2017-2019 гг.

Во-вторых, проведенный в ходе исследования анализ межотраслевой дифференциации в оплате наемного труда способствовал рассмотрению основных тенденций изменения численности работников с низким уровнем оплаты труда. Среди рассматриваемых видов экономической деятельности снижение удельного веса работников с начисленной заработной платой на уровне и ниже МРОТ произошло в сельском хозяйстве и в сфере обрабатывающих производств. В свою очередь негативные тенденции были выявлены в сфере образования, где рост удельного веса низкооплачиваемых работников в 2019 г. в сравнении с 2009 г. составил 2,8 п.п. Аналогичная тенденция была выявлена и в сфере оказания услуг. В сферах здравоохранения, оказания услуг, культуры и спорта, несмотря на сокращение удельного веса низкооплачиваемых работников в 2009-2015 гг., в последующие годы вновь произошло увеличение их численности до уровня 2009 г.

Во-третьих, проведенный анализ распределения численности работников по размерам начисленной им заработной платы в разрезе видов экономической деятельности позволил выявить устойчивую тенденцию сокращения численности занятых с заработной платой ниже величины прожиточного минимума в российской экономике. Однако, несмотря на положительную тенденцию, в российской экономике по-прежнему сохраняется категория работников, начисленная заработная плата которых остается ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, что позволяет утверждать о невозможности воспроизводства их рабочей силы.

В-четвертых, проведенный анализ распределения наемных работников, исходя из начисленной им заработной платы, позволил рассмотреть основные тенденции в изменении дифференциации заработной платы внутри рассмотренных отраслей. Сохранение в российской экономике около 1/3 наемных работников с начисленной заработной платой в размере от 1 до 2 прожиточных минимумов свидетельствует об отсутствии у данных категорий работников возможностей для нормального воспроизводства их рабочей силы.

Список использованной литературы:

1. Сведения о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы за апрель 2019 года: статистический бюллетень / Росстат. – М., 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gks.ru/compendium/document/13268 (дата обращения: 12.03.2020).
2. Сведения о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы за апрель 2017 года: статистический бюллетень / Росстат. – М., 2017. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gks.ru/compendium/document/13268 (дата обращения: 12.03.2020).
3. Сведения о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы за апрель 2015 года: статистический бюллетень / Росстат. – М., 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gks.ru/compendium/document/13268 (дата обращения: 12.03.2020).
4. Сведения о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы за апрель 2013 года: статистический бюллетень / Росстат. – М., 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gks.ru/compendium/document/13268 (дата обращения: 12.03.2020).
5. Сведения о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы за апрель 2011 года: статистический бюллетень / Росстат. – М., 2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gks.ru/compendium/document/13268 (дата обращения: 12.03.2020).
6. Сведения о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы за апрель 2009 года: статистический

бюллетень / Росстат. – М., 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gks.ru/compendium/document/13268 (дата обращения: 12.03.2020).

7. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2019: стат. сб. / Росстат. – М., 2019. – 352 с.

8. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2015: стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – 311 с.

9. Труд и занятость в России. 2019: стат. сб. / Росстат. – М., 2019. – 135 с.

УДК 332.1

Р.М. САДЫКОВ

Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: SadikovRM@mail.ru

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ БЛАГОСОСТОЯНИЕ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОГО РЕГИОНА[1]

SOCIO-ECONOMIC WELL-BEING OF THE POPULATION OF THE RUSSIAN REGION

Аннотация: в статье рассматриваются основные характеристики социально-экономического благосостояния населения российского региона и оценка его состояния на основе объективного и субъективного подходов. Представлены основные показатели, наиболее полно отражающие многомерность благосостояния населения и стандарты, с которыми сопоставляются фактические условия жизнедеятельности. Важными показателями, характеризующими благосостояние населения в регионе, являются среднедушевые денежные доходы, закредитованность, доля бедных. По результатам социологического исследования большинство населения живет в условиях нищеты и бедности. Обеспечение социальной справедливости и высокого качества жизни позволит превратить общество в устойчивую и развивающуюся систему.

Ключевые слова: благосостояние населения, бедность, доходы населения, социальное неблагополучие, социальные параметры.

Abstract: the article discusses the main characteristics of the socio-economic well-being of the population of the Russian region and an assessment of its condition based on objective and subjective approaches. The main indicators are presented that most fully reflect the multidimensional welfare of the population and the standards with which the actual conditions of life are compared. Important indicators characterizing the welfare of the population in the region are average per capita cash income, borrowing, and the share of the poor. According to the

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

results of a sociological study, the majority of the population lives in conditions of poverty and poverty. Ensuring social justice and a high quality of life will make it possible to turn society into a stable and developing system.

Key words: population welfare, poverty, population incomes, social ill-being, social parameters.

Применительно к территориальному развитию, под уровнем жизни понимается степень удовлетворения материальных и нематериальных потребностей населения страны и ее регионов, соответствующую достигнутому уровню социального и экономического развития. Качество жизни – это интегральное понятие, всесторонне характеризующее степень комфортности общественной, экологической и трудовой среды, жизни и деятельности человека, уровень его благосостояния, а также социального, духовного и физического здоровья [1, с. 157].

Выделяют два подхода оценки благосостояния населения – объективный и субъективный. Проанализируем на примере российского региона – Республики Башкортостан уровень общественного благосостояния через ряд соответствующих объективных показателей социального и экономического развития. Представленные основные показатели наиболее полно отражают многомерность благосостояния населения и определяют стандарты, с которыми сопоставляются фактические условия жизнедеятельности населения. На уровне российского региона основными индикаторами социально-экономического благосостояния являются темп роста и абсолютные величины прироста валового регионального продукта (ВРП). По официальным данным государственной статистики, Республика Башкортостан устойчиво входит в первую десятку регионов РФ по объему ВРП (по итогам 2017 г. – 2 место по Приволжскому федеральному округу после Республики Татарстан) [2].

Важным показателем, характеризующим социальное развитие и уровень благосостояния населения в регионе, является среднедушевые денежные доходы. Согласно «Концепции социально-экономического развития России до 2020 года», доходы населения должны были увеличиться, а по статистическим данным за 2017–2019 гг. доходы не увеличились, а скорее не изменились и даже уменьшились в некоторой степени. В 2018 г. реальные доходы снизились по сравнению с 2017 г. на 0,2%. В 2017 г. реальные доходы снизились на 1,2%, в 2016 г. – на 5,8%, в 2015 г. – на 3,2%, в 2014 г. – на 0,7%. Доходы россиян показывали свой рост в последний раз в 2013 г. на 4,0%.

Ощутимое снижение трудовых доходов, доходов от собственности, уменьшение сбережений во вкладах и ценных бумагах, прирост задолженности населения по кредитам, сокращение занятости, массовая безработица непосредственно повлияли на денежные доходы населения [3, 4, 5]. В качестве подтверждения можно привести статистические данные, в соответствии с которыми Республика Башкортостан входит в двадцатку

регионов с наибольшим показателем PTI (т.е. наибольшей закредитованности населения). Следовательно, есть определенная долговая нагрузка населения.

В России растут кредитные долги населения перед банками. В 2018 г. долги россиян перед банками оказались рекордными за последние пять лет. Долги населения перед финансовыми организациями увеличилась на 22,8%, годом ранее в 2017 г. показатель составлял 13,2%. Количество выданных ипотечных кредитов увеличилось на 35,0%, автокредитование на 10,7% по сравнению с 2017 г. Наибольшей популярностью пользуются микрокредиты со ставкой до 2,0% в день. Эксперты связывают рост закредитованности населения с желанием жить хорошо. Высокий уровень закредитованности зафиксировано в республиках Калмыкия, Адыгее, Чувашии, Тыве, Курганской области.

Республика Башкортостан являлась лидером в рейтинге регионов Приволжского округа с самым закредитованным населением в 2018 г. Высокий уровень просрочки в регионе зафиксирован в сегменте кредитных карт – 38,5% от общего объема. Следующий сегмент потребительских кредитов – 23,2% и автокредиты – 9,4%. Самыми благонадежными являются ипотечные заемщики – 3,2%.

Понятия «социально-экономическое благосостояние» и «бедность» являются противоположными, но взаимодополняемыми одновременно. В формате концепции человеческого развития бедность рассматривается как многоаспектное явление, сущность которого характеризуют не только низкие доходы населения, но и целый ряд других факторов [6, 7]. Основными причинами, повлиявшими на снижение благосостояния и рост бедности населения региона, как и России в целом, являются сокращение занятости, ощутимое снижение трудовых доходов, массовая безработица, неэффективные программы социальной поддержки населения и др. Если развитие индивида заключается в получении возможностей вести здоровую, достойную, творческую и качественную жизнь, то бедность – это отсутствие таких возможностей и свободы выбора [8, 9, 10].

Бедность – это недостаток основных необходимых условий жизни – пропитания и крыши над головой. Категории бедняков в индустриально развитых обществах обычно включают безработных, низкооплачиваемых работников, больных и недееспособных, многодетных семей. В России современную структуру бедных составляют семьи с двумя и более детьми и одинокие трудоспособные неработающие.

Данные официальной статистики показывают, что численность бедного населения Российской Федерации за десятилетний период, с 2009 по 2019 г., незначительно уменьшилась: в 2009 г. – 13,0%, в 2018 г. – 12,9%. В 2012 г. отмечалось самое минимальное количество бедного населения – 10,7%. В 2013 г. этот показатель составил 10,8%, 2014 г. – 11,2%, 2015 г. – 13,3%, 2016 г. – 13,3%, 2017 г. – 13,2%, 2018 г. – 12,9% [2].

По итогам 2018 г. наиболее благоприятные условия для жизни созданы и обеспечиваются в Москве, Санкт-Петербурге, Московской и Белгородской областях, Республике Татарстан, Ямало-Ненецком автономном округе. Неблагоприятные условия жизни обеспечиваются в республиках Кавказа, Республиках Алтай, Калмыкия, Ингушетия и Тыва. В Республике Тыва обеспечиваются самые низкие показатели благосостояния населения, где практически каждый второй житель находится за чертой бедности.

В Республике Башкортостан в период 2009-2012 гг. доля бедных сократилась с 11,2 до 10,3%. В 2013 г. доля бедных составило 10,4% от всего населения, 2014 г. – 10,8%, 2015 г. – 12,8%, 2016 г. – 12,4%, 2017 г. – 12,3%, 2018 г. – 12,1%. Если в Российской Федерации за десятилетний период численность бедного населения незначительно уменьшилось, то в Республике Башкортостан увеличилось. По итогам рейтинга качества жизни населения в российских регионах в 2018 г. Республика Башкортостан расположилась на 25 месте. По сравнению с 2017 г. качество жизни в регионе незначительно ухудшилось.

К тому же, благосостояние определяется субъективной оценкой степени удовлетворения потребностей и интересов человека и социальной группы. Каждый человек определяет свое благосостояние с учетом комплекса взаимосвязанных социальных и экономических параметров [11].

В общих чертах представление о благосостоянии каждого индивида формируется по результатам социологических исследований, по субъективным их оценкам. Например, по результатам исследования Левада-центра в 2018 г., россияне считали, что семья живет в бедности, если доход одного члена семьи ниже 12,5 тыс. руб. По результатам исследования субъективная граница бедности составляет 12 499,2 тыс. руб., а установленный властями порог бедности – прожиточный минимум составляет 11,2 тыс. руб. По итогам проведенного исследования, у 40% респондентов среднемесячный доход ниже субъективной границы бедности [12].

Данные социологического опроса населения, проведенного Институтом социально-экономических исследований УФИЦ РАН в Республике Башкортостан в 2018 г., показывают низкий уровень благосостояния населения региона. Большинство опрошенных жителей имеют скромный уровень материального обеспечения. Доходы у преобладающей части респондентов на одного члена семьи составляют: до 10 тыс. руб. – 11,0%, от 10 до 15 тыс. руб. – 25,2%, от 15 до 20 тыс. руб. – 22,0%, от 20 до 25 тыс. руб. – 21,2%. По данным авторского исследования, у 36,2% населения региона доходы не превышают 15 тыс. руб. в месяц на человека. Значительная часть населения отмечает нестабильность своего материального положения.

Большинство опрошенных респондентов (40,1%) отмечают, что им денег хватает только на покупку продуктов питания и одежды. Еще около четверти

респондентов (23,8%) ответили, что денег хватает только на питание, покупку одежды, бытовой техники и мебель. Не хватает денег даже на питание у 2,1% респондентов. Многие опрошенные респонденты вынуждены в той или иной степени ограничивать себя в продовольствии [13, 14]. В целом большинство населения, по их самооценке, живет в условиях нищеты и бедности [15]. В России происходит обнищание населения, основанное на минимуме потребностей в основных средствах существования.

В соответствии со стратегическими направлениями развития страны с 1 января 2019 г. в России реализуются 12 национальных проектов. Основными национальными целями на период до 2024 г. является снижение уровня бедности в Российской Федерации в два раза и достижение социального благополучия. В качестве первоочередных мер по борьбе с бедностью предлагаются: повышение минимального размера оплаты труда, индексирование зарплаты бюджетников и пенсий, поддержание занятости матерей с детьми и др. Также необходимо разработка комплекса мер, направленных на улучшение качества факторов производства и эффективность их использования, как главного источника роста доходов населения и борьбы с бедностью: создание благоприятных экономических и социальных условий (льготные кредиты и налоговые льготы предприятиям, система переквалификации работников), развитие международного сотрудничества компаний, инвестиции в человеческий капитал (увеличение расходов на науку, образование, здравоохранение и др.). Населению необходимы качества предприимчивости, ответственности и изобретательности в неблагоприятных экономических условиях.

Эффективность социального развития общества измеряется не только количественным ростом общественных благ, но и качественной динамикой характеристик и показателей условий жизни населения, возрастанием уровня удовлетворения основных потребностей, снижением уровня бедности [16, 17, 18]. Поэтому, основной проблемой территориального развития является борьба с неравенством и обеспечение социально-экономического благосостояния населения, особенно в условиях нестабильности мировой экономики и цен на нефть. Обеспечение в обществе социальной справедливости и высокого качества жизни, создание благоприятных экономических и социальных условий позволит превратить общество в устойчивую и развивающуюся систему.

Список использованной литературы:

1. Беглова Е.И. Бедность в России: структура и формы проявления // Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – №3 (201). – С. 98-111.

2. Воронова К.А. Бедная российская семья как особая социальная группа // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2018. –

№3. – С. 212-224.

3. Гатауллин Р.Ф., Каримов А.Г., Аслаева С.Ш. Доходы и бедность населения в регионе: основные подходы к оценке // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – №4 (71). – С. 20-29.

4. Егорышев С.В., Садыков Р.М., Мигунова Ю.В. Социальные практики питания детей в малообеспеченных российских семьях // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2019. – Т. 19. – №3. – С. 432-442.

5. Зайцев Д.В., Суркова И.Ю., Селиванова Ю.В. Социально-экономическое благополучие и социальная напряженность в Приволжском регионе // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2019. – Т. 19. – №3. – С. 494-502.

6. Лежнина Ю.П. Социально-демографические особенности бедности в Российской Федерации // Социологические исследования. – 2014. – №1. – С. 20-28.

7. Овчинников В.Н. Факторы бедности и доходного неравенства в Приволжском федеральном округе // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – Т. 16. – №11. – С. 2044-2058.

8. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: статистический сборник. – М.: Росстат, 2018. – 1162 с.

9. Россияне назвали «субъективную границу бедности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rbc.ru/economics/30/09/2019/5d8df8eb9a794772f4a2fd6d (дата обращения: 24.03.2020).

10. Садыков Р.М. Бедность в России: сравнительный анализ и особенности // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – №8. Т. 16. – С. 1494-1505.

11. Садыков Р.М. Благосостояние населения как фактор социальной устойчивости территорий // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http: www. science-education. ru/ 122-20535 (дата обращения: 24.03.2020).

12. Садыков Р.М. Проблемы бедности и благосостояние населения в условиях нестабильности социально-экономических систем // Региональная экономика: теория и практика. – 2017. – Т. 15. – №7. – С. 1299-1310.

13. Свинухова Ю.Н. Основные срезы и тренды экономического выражения социальной несправедливости в современной России и ее регионах // Социодинамика. – 2018. – №10. – С. 20-30.

14. Социализация экономики как фактор социального развития региона: монография / под общ. ред. д-ра дилос. наук, проф., акад. АН РБ Ф.С. Файзуллина. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2019. – 298 с.

15. Социальная устойчивость региона: диагностика и проблемы развития: монография / под общ. ред. Р.М. Садыкова. – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2017. – 188 с.

16. Стегний В.Н. Прогнозирование модели социально-экономического развития страны, территории // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2018. – №1. – С. 8-22.

17. Сухих В.А. Социоэкономика региона: методология исследования, тенденции развития и механизмы регулирования: монография. – Пермь, 2008. – 264 с.

18. Фаткуллина Г.Р., Каримов А.Г. Потребительские расходы домашних хозяйств как ключевой индикатор качества жизни населения Республики Башкортостан // Социодинамика. – 2019. – №6. – С. 70-81.

СТАТЬИ УЧАСТНИКОВ:

УДК 364.23
А.Г. АТАЕВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: ice_lu@mail.ru
А.С. ГЕССЛЕР
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: gg_alexx@mail.ru

ПОВЫШЕНИЕ ДОСТУПНОСТИ УСЛУГ УЧРЕЖДЕНИЙ СПОРТА ДЛЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА В ГОРОДЕ УФЕ

INCREASING ACCESSIBILITY OF SERVICES OF SPORTS INSTITUTIONS FOR ELDERLY CITIZENS IN UFA

Аннотация: несмотря на развитую сеть действующих учреждений спорта в городском округе город Уфа, их услуги достаточно ограничены для лиц пожилого возраста. В статье рассмотрены направления повышения доступности услуг учреждений спорта для граждан пожилого возраста в городе Уфе.

Abstract: despite the developed network of existing sports institutions in the city district of Ufa, their services are quite limited for the elderly. The article discusses the directions of increasing the availability of sports facilities for elderly citizens in the city of Ufa.

Ключевые слова: пожилые граждане, система социального обслуживания, социальные услуги, учреждения спорта, здоровый образ жизни.

Keywords: senior citizens, social service system, social services, sports facilities, healthy lifestyle.

Социальное обслуживание пожилых граждан– это совокупность социальных услуг, которые предоставляются гражданам пожилого и старческого возраста в домашних условиях или специализированных государственных и муниципальных учреждениях [1].

В Республике Башкортостан в системе социального обслуживания населения действуют 21 стационарное учреждение социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов с общим коечным фондом 6 974 койко-мест, 61 комплексный центр социального обслуживания населения, а также 11 муниципальных учреждений – комплексных центров социального обслуживания населения ГО г. Уфы [2]. Существенными мерами социальной поддержки для пожилых людей являются республиканские ежемесячные денежные выплаты, ежемесячные

денежные компенсации расходов на проживание, коммунальных услуг и доплаты к пенсиям.

Также в Республике Башкортостан продолжается реализация отдельных программ по продлению активного долголетия граждан старшего поколения – это «Народные университеты третьего возраста» и «Развитие и усиление социальной роли туризма в Республике Башкортостан» [3]. Кроме того, ежегодно в целях пропаганды и популяризации ценностей физической культуры и спорта среди пожилых людей, привлечения людей старшего возраста к систематическим занятиям физической культурой и спортом, в республике проводятся спартакиады пенсионеров Республики Башкортостан. Организаторами мероприятия выступают Министерство молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, а также Союз пенсионеров России по Республике Башкортостан.

Проблема социального обслуживания граждан актуальна для г. Уфы, которая по доле лиц старше трудоспособного возраста среди всех муниципальных районов и городских округов Республики Башкортостан занимает девятое место в 2018 г. Кроме того, в возрастной структуре населения ГО г. Уфа наблюдается тенденция к увеличению пожилых граждан (табл. 1).

Таблица 1

Изменение демографической нагрузки на трудоспособное население в городском округе г. Уфа

Годы	На 1000 жителей в трудоспособном возрасте приходится лиц нетрудоспособного возраста		
	Всего	В том числе:	
		Детей и подростков (0-15лет)	Лиц старше трудоспособного возраста
2015	625	282	343
2016	654	298	356
2017	683	316	367
2018	706	328	378
2019	727	338	389

В городском округе г. Уфа социальное обслуживание населения предоставляется на дому, в полустационарных и стационарных учреждениях. Например, Республиканский геронтологический центр «Именлек» осуществляет деятельность в сфере реализации права граждан пожилого возраста и инвалидов, частично или полностью утративших способность к самообслуживанию и нуждающихся по состоянию здоровья в постоянном уходе и наблюдении. Несмотря на сеть действующих учреждений социального обслуживания, потребность предоставляемых социальных услуг возрастает опережающими темпами.

Одной из главных проблем пожилого населения является ухудшение их физического и психического здоровья. При этом, согласно опросу, ВЦИОМ [4], 26% пожилых граждан отметили, что дольше оставаться молодыми помогает активный и здоровый образ жизни, любимая интересная работа (17%), материальное благополучие (15%), крепкое здоровье (13%), любимые люди (11%), правильное питание (10%).

Соответственно параллельно с ростом количества пожилых граждан в Уфе, растет потребность в спортивных сооружениях, так как занятие спортом – одна из альтернативных методик, чтобы чувствовать себя более здоровым и крепким. По числе спортивных сооружений на 1000 человек населения Уфы занимает 2-е мест среди городов-миллионников (рис. 11).

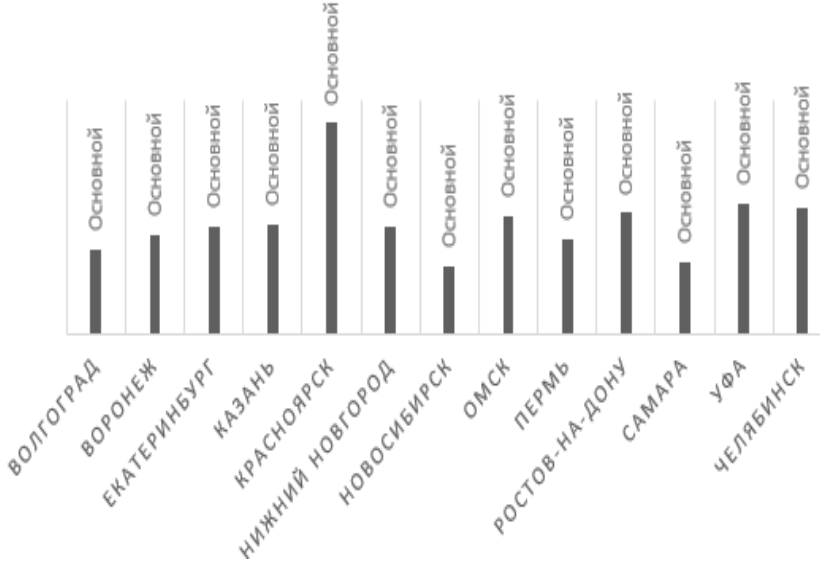


Рис. 1. Число спортивных сооружений на 10 тыс. населения

Однако доступ к данным спортивным сооружениям для пенсионеров ограничен, что связано как с их загруженностью, так и высокой стоимостью посещений. На сегодняшний день в ГО г. Уфа организовано порядка 20 муниципальных спортивных секций для пожилых граждан, все они находятся на базе детских спортивных школ, домов культуры и не имеют своих помещений (табл. 2).

Из таблицы видно, что в ГО г. Уфа на Демский район приходится один клуб для физической подготовки пожилых граждан, на Кировский район два клуба физической подготовки, на такие районы, как: Советский, Орджоникидзевский, Октябрьский, Ленинский и Калининский приходятся около четырех спортивных учреждений для физической активности пожилых граждан.

Таблица 2

Перечень клубов физических и спортивных занятий для лиц пожилого возраста по районам ГО г. Уфа

Районы ГО г. Уфа	Клубы физических и спортивных занятий
Демский район	– МБУ Библиотека №13.
Калининский район	– С/к им. Н.Гастелло; – Крытый ледовый каток «Юлаевец»; – Клуб любителей скандинавской ходьбы; – Фитнес-тренировки (в летнее время) фитнес-клуб «Нефть».
Кировский район	– АНО «Народный университет»; – СОК ФГБОУ ВО «БГПУ им. М.Акмуллы».
Ленинский район	– Центр спортивной подготовки РБ; – Комплексный центр социального обслуживания; – Фитнес центр «EFFEKT»; – Фитнес клуб «Барс Фит».
Октябрьский район	– МБУ СШОР №1; – МАУ СШОР № 13 «Алиса»; – Клуб «Твой ход» при федерации альпинизма РБ.
Орджоникидзевский район	– Центр спортивной медицины и медицинской реабилитации «СпортиМед»; – МБУ «Городской культурно-досуговый центр» ГО г.Уфа РБ; – «ГАУЗ Республиканский врачебно-физкультурный диспансер»; – АНО «Футбольный клуб «Уфа» РБ (плавательный бассейн «Нефтяник»).
Советский район	– АНО «Центр социального обслуживания населения «Доверие+» Советского района ГО г. Уфа; – Клуб Скандинавской ходьбы; – Федерация закаливания и спортивного зимнего плавания РБ.

Большинство занятий для пожилых граждан предоставляются на платной основе, нет разработанной системы, которая бы предоставляла возможность бесплатно заниматься спортом пожилым людям, включая занятие фитнесом, пилатесом, йогой, танцами различной направленности. Также отсутствует бесплатный вход для пенсионеров и в тренажерные залы.

На рисунке 2 представлены общие направления по улучшению системы социального обслуживания пожилых граждан ГО г. Уфа.

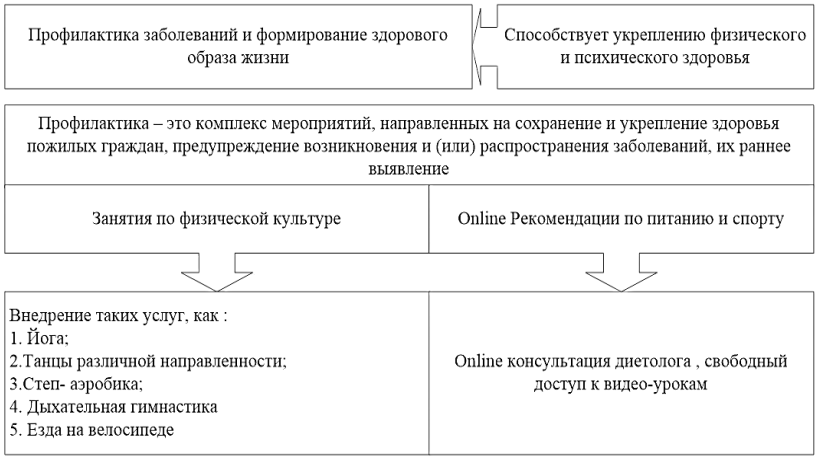


Рис. 2. Введение спортивно-оздоровительных мероприятий по улучшению качества жизни пожилых граждан

Одним из направлений увеличения доступности спорта для пожилых людей является внедрение в фитнес – клубах ГО г. Уфа льготных абонементов для пожилых граждан и расширение спектра их услуг. Это будет дополнительной возможностью вести активный образ жизни гражданам пожилого возраста, а владельцам клубов даст новый импульс к развитию их бизнеса в части повышения его социальной ориентированности. В фитнес- клубах могут проводиться групповые занятия физической культуры, которые будут включать в себя: танцы различной направленности, степ-аэробика, йога, дыхательная гимнастика и др. Все занятия рациональнее проводить в первой половине дня, так как в этот период наименьшая загруженность в залах – большинство людей на работе, студенты на учебе.

Более того, кроме занятий, где непосредственно необходимо присутствовать в зале, нужно создать площадку, где люди пенсионного возраста могли бы в свободном доступе (без дополнительной платы) получить видео-уроки тренировки. Это возможно сделать как на площадках социальных сетей фитнес-клубов, так и на платформе отдельного сайта. Кроме этого, люди пенсионного возраста смогут не только получить доступ к видео-урокам, чтобы заниматься дома самостоятельно, но и получить консультацию диетолога. Так как правильный режим питания в пожилом возрасте является важным фактором профилактики и лечения возрастных заболеваний.

Благодаря этим мерам увеличится количество спортивных секций на бесплатной основе, а тем самым и увеличится физическое состояние здоровья граждан пожилого возраста, рост хронических заболеваний пойдет на спад. Произойдет повышение качества жизни пожилых граждан:

увеличение мест досуговых занятий для пожилых граждан, повышение жизненной активности пожилых. В целом разработка мероприятий развития системы социального обслуживания является одним из ключевых направлений решения проблем граждан пожилого возраста.

Список использованной литературы:

1. Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» от 28.12.2013 №442-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система Консультант плюс. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156558/ (дата обращения: 15.04.20).
2. Городской округ город Уфа: статистический ежегодник – Уфа: Башкортостан, 2019 г. – 71с.
3. Сборник Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан «Итоги деятельности в 2019 году и задачи на 2020 год», 2020. – 113с.
4. Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://wciom.ru/about/aboutus/ (дата обращения: 05.03.20).

УДК 364.23
А.Г. АТАЕВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: ice_lu@mail.ru
А.С. ГАЛИМОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: galimovaaelita@mail.ru

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА МАЛОМОБИЛЬНЫХ ГРАЖДАН В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

SOLUTION OF EMPLOYMENT PROBLEMS OF DISABLED PEOPLE IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN USING DIGITAL TECHNOLOGIES

Аннотация: в статье проанализированы проблемы трудоустройства маломобильных граждан в Республике Башкортостан в условиях цифровой экономики.

Abstract: the article analyzes the problems of employment of people with limited mobility in the Republic of Bashkortostan in the digital economy.

Ключевые слова: инвалиды, маломобильные граждане, трудоустройство инвалидов, квотирование рабочих мест, инвалиды-колясочники.

Keywords: disabled people, people with limited mobility, employment of disabled people, quotas for jobs, wheelchair users.

Трудовая деятельность является одним из значимых средств интеграции инвалида в социально-общественные отношения, она способствует самоутверждению личности, устранению психологического барьера между ними и здоровыми трудоспособными людьми. Однако на практике трудоустройство инвалидов – сложный, многоплановый процесс, где существует множество препятствий: барьеры среды; общий фон социальных, культурных и политических ограничений для инвалидов в обществе; невысокие заработки инвалидов, обусловленные низким уровнем их образования и профессиональной квалификации; проблемы реализации закона о квотировании рабочих мест для инвалидов и др.

Несмотря на актуализацию данного вопроса на всех уровнях управления, в настоящий момент количество желающих трудоустроиться инвалидов превышает количество соответствующих рабочих мест. Всё это является предпосылкой для совершенствования социальной политики в области занятости инвалидов и повышения эффективности их трудоустройства.

Присутствие лиц с ограниченными возможностями (далее ОВЗ) в структуре трудовых ресурсов является важным доказательством развития гражданского общества, соблюдающего принципы отсутствия трудовой дискриминации и корпоративной социальной ответственности [1]. Но с точки зрения работодателей, лица с инвалидностью менее конкурентоспособны на рынке труда из-за более низкой производительности в силу своих физиологических и профессиональных характеристик. Инвалиды в среднем старше и менее образованы, чем не инвалиды. Устойчивые нарушения здоровья, ограничивающие жизнедеятельность, могут негативно влиять на их производительность, ограничивать сферу профессиональной деятельности. Асимметрия информации о производительности инвалидов и существующие предубеждения по отношению к этой группе могут приводить к дискриминации по признаку инвалидности на рынке труда [2].

В целях реализации ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в Республике Башкортостан 13 марта 2017 года утвержден Постановлением Правительства Республики Башкортостан Порядок проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости на территории Республики Башкортостан. С помощью данного Порядка органы управления обеспечивают занятость граждан с ОВЗ в Республике Башкортостан, а также с 2017 года в качестве пилотного проекта уже предоставлялась услуга индивидуальной помощи при

устройстве на работу. Впоследствии после опыта города Уфы такая услуга распространилась на всю Республику Башкортостан.

Однако на сегодня появились новые предпосылки решения проблем трудоустройства инвалидов, связанные со становлением на всех уровнях управления цифровой экономики.

Цифровая экономика определяется как хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых, по сравнению с традиционными формами хозяйствования, позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг [3].

Анализируя влияние информационно-коммуникационных технологий на рынок труда и предпринимательскую деятельность, можно выделить два главных последствия: во-первых, в цифровой экономике эффективность взаимодействия работника и работодателя перестает зависеть от их местоположения; во-вторых, цифровая экономика меняет принятый при индустриальной форме производства жесткий распорядок рабочего дня, делая гибким использование человеческого капитала работника; в третьих, значимость физиологических особенностей организма для осуществления профессиональной деятельности снижается на порядок.

Таким образом, влияние интернет-занятости на качество жизни людей с ОВЗ проявляется в повышении самооценки, степени индивидуальной уверенности, формировании чувства собственной личностной значимости для окружающих, в первую очередь, близких людей, появлении смысла жизни.

Проведем анализ проблем трудоустройства лиц с ОВЗ в Республике Башкортостан. В целом доля инвалидов в общей численности постоянного населения региона за 2013-2019 гг. снижается (8,0% в 2013 г., 6,7% в 2019 г.). Среди регионов ПФО по доле инвалидов в 2019 г. Республика Башкортостан занимает предпоследнее место (максимум – в Кировской и Оренбургской областях – 10,1%) [4].

Проблемы трудоустройства инвалидов позволяют выявить социологические опросы. Так в 2016 г., 2019 и 2019 гг. «ВЦИОМ» проводил социологические опросы лиц с ОВЗ для выявления проблем в их трудоустройстве. Из таблицы 1 можно заметить, что большинство инвалидов ищут работу в среднем от 1 до 6 месяцев. 1/3 инвалидов с заболеваниями опорно-двигательного аппарата не могут найти работу более 7 месяцев.

Таблица 1

Социологический опрос инвалидов о их времени на поиск работы, проведенный «ВЦИОМ» в 2016 г. [5]

Вопрос: В течение какого времени Вы ищите работу? (% по группам)				
Вариант ответа	Группы заболеваний			
	Инвалиды по слуху	Инвалиды по зрению	Инвалиды с заболеваниями опорно-двигательного аппарата	Инвалиды с психо-неврологическими заболеваниями
Менее 1 мес.	21	11	5	34
1-3 мес.	34	31	22	31
4-6 мес.	18	33	37	15
7-12 мес.	14	24	32	17
Более 1 года	13	1	3	3
Отказ от ответа	0	0	1	0

Из таблицы 2 можно сделать вывод, что каждый пятый инвалид сталкивается с проблемой трудоустройства, поскольку с данной проблемой сталкиваются 24-25% опрошенных инвалидов.

Таблица 2

Социологический опрос инвалидов об их сопутствующих проблемах в настоящее время, проведенный «ВЦИОМ» в 2018 и 2019 гг. [6]

Вопрос: на ваш взгляд, с какими основными проблемами сталкиваются инвалиды в России в настоящее время? (% всех опрошенных)		
Вариант ответа	Годы	
	2018	2019
Трудности с перемещением по городу (неприспособленность тротуаров, отсутствие пандусов и пр.)	36	36
Сложности с входом/выходом из дома (отсутствие лифта, пандусов, узкие дверные проходы и пр.)	27	30
Проблемы с обеспечением необходимыми лекарствами	25	26
Недостаточный размер пособий	27	26
Проблемы с трудоустройством	25	24
Отсутствие в медучреждениях медицинского оборудования, необходимого для лечения	21	19
Недоступность современных технических средств реабилитации (инвалидных колясок, протезов и пр.)	18	18
Враждебное или бестактное отношение окружающих	12	14
Сложность получения положенных льгот	13	12
Труднодоступность получения путевок на санаторно-курортное лечение	10	9
Другое	18	20
Затрудняюсь ответить	8	10

Одна из категорий инвалидов, физиологические особенности которых затрудняют поиск работы – маломобильные граждане, инвалиды колясочники. На рисунке 1 сопоставлены количество вакансий и рабочих

мест в каждом муниципальном образовании Республики Башкортостан для лиц, использующих для передвижения кресла-коляски на единственной общероссийской базе вакансий «Работа в России», где отображена специальная вкладка для инвалидов.

По рисунку 1 можно сделать вывод, что в большинстве городских округов и муниципальных районов Республики Башкортостан совсем отсутствуют вакансии для инвалидов-колясочников. Если сравнивать, сколько всего в муниципальных образованиях лиц, использующих для передвижения кресла-коляски на 1 января 2019 г., то станет понятно насколько низкая вероятность найти работу с помощью информационных технологий всей группе рассматриваемых инвалидов.

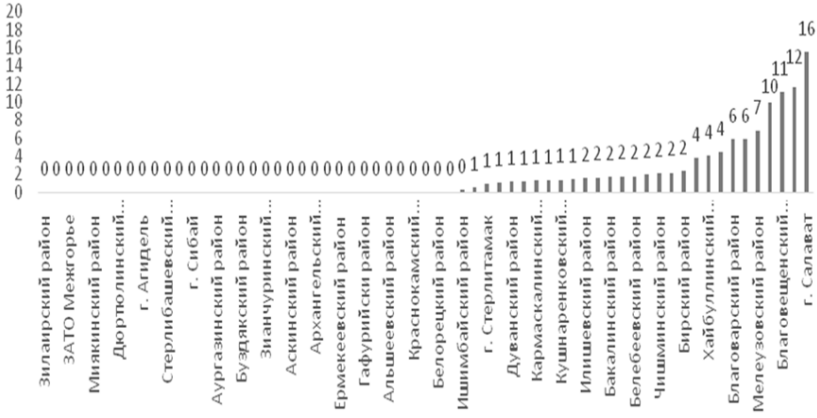


Рис. 1. Число специализированных рабочих мест на общероссийской базе вакансий «Работа в России» на 100 человек, использующих для передвижения кресла-коляски, ед.

Анализируя актуальность темы трудоустройства лиц с ОВЗ, выявлена следующая проблема: неразвитая система управления трудоустройством (в том числе обучением) маломобильных граждан в условиях цифровой экономики.

Для ее решения предлагается обучать маломобильных граждан в региональной общественной организации Социальный центр «Народный университет третьего возраста Республики Башкортостан» (далее – Социальный центр). На данный момент деятельность Социального центра направлена на социальную интеграцию и повышение качества жизни пожилого населения через организацию непрерывного образования. Социальный центр полностью реализуется на безвозмездной основе, все занятия и мероприятия для пенсионеров проводятся совершенно бесплатно за счет бюджета Республики Башкортостан.

Таким образом, аналогично предлагается обучать и лиц с ОВЗ. Для обучения лиц с ОВЗ предлагается обучение за счет средств бюджета РБ;

дистанционная форма обучения, численность учебной группы: от 25 человек; обучение в год не более 2 групп по каждой дисциплине (одна группа в один учебный семестр).

Ключевым вопросом системы обучения является выбор программы обучения, которые подходя для маломобильных граждан для обучения и последующем трудоустройстве в условиях цифровой экономики, а именно бухгалтерия, SMM, программирование, дизайн интерьера, клипмейкинг, копирайтинг, рекрутинг и др.

Обладая знаниями, предложенных для включения, дисциплин лица с ОВЗ станут специалистами востребованных сфер на рынке труда (в условиях цифровой экономики), после чего будут иметь возможность трудоустроиться и осуществлять рабочую деятельность с помощью информационных технологий.

Список использованной литературы:

1. Арлашкина О.В. Управление занятостью лиц с ограниченными возможностями: опыт и проблемы // Управленец. – 2016. – №2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-zanyatostyu-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-opyt-i-problemy (дата обращения: 07.03.2020)

2. Демьянова А.В. Влияние статуса инвалида на трудоустройство // Институт статистических исследований и экономики знаний. – 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://issek.hse.ru/news/323498225.html (дата обращения: 10.03.2020).

3. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 // справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/ac5a34dd7e53e8eb99096d328fbba674d066a76b/(дата обращения: 10.03.2020).

4. Численность постоянного населения муниципальных образований Приволжско-Федерального округа. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://showdata.gks.ru/report/278928/ (дата обращения: 10.03.2020).

5. Опрос инвалидов об их трудоустройстве – 2016 г. (официальный сайт). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=345 (дата обращения: 10.03.2020).

6. Опрос инвалидов об их трудоустройстве (официальный сайт). – 2019г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10050 (дата обращения: 10.03.2020).

УДК 364.23
А.Г. АТАЕВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: ice_lu@mail.ru
И.Д. ИБАТУЛЛИНА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: iluza.i@yandex.ru

ФАКТОРЫ ОТТОКА МОЛОДЕЖИ ИЗ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

FACTORS OF OUTFLOW OF YOUTH FROM THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Аннотация: молодежная миграция – одна из основных демографических проблем Республики Башкортостан. В статье рассмотрены основные показатели молодежной миграции в регионе, на основе социологического опроса выделены факторы миграционного оттоки молодежи из республики.

Abstract: youth migration is one of the main demographic problems of the Republic of Bashkortostan. In the article, the authors examined the main indicators of youth migration in the region, on the basis of a sociological survey identified the factors of migration outflow of youth from the republic.

Ключевые слова: миграция, молодежная миграция, факторы миграции, безработица, миграционная политика.

Keywords: migration, youth migration, migration factors, unemployment, migration policy.

Миграция – общемировая проблема, миграционные процессы влияют на состав и структуру населения, состояние рынка труда, региональные системы образования, социально-культурные характеристики развития региона [1]. Миграционные процессы деформируют возрастно-половую структуру, способствует разделению членов семей и формированию проблем социальной адаптации переселенцев [2].

Как отмечено в Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 г. одним из основных вызовов социально-экономического развития региона является снижение численности населения, постоянно проживающего на территории республики, которое вызвано прежде всего миграционными процессами [3].

В регионе ежегодно число выбывших значительно превышает число прибывших на территорию, миграция характеризуется высоким оттоком населения (табл. 1).

Таблица 1

Миграция населения Республики Башкортостан по потокам, тыс. чел.

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Число прибывших	107,2	132,7	151,3	153,1	151,7	147,2	143,8	144,4
Число выбывших	116,7	141,6	148,5	157,6	157,6	154,6	146,4	153,3
Миграционный прирост (убыль)	-9,4	-8,8	2,8	-4,4	-6,0	-7,4	-2,7	-8,9

Среди регионов Приволжского федерального округа (ПФО) по абсолютному значению миграционной убыли Республика Башкортостан в 2018 г. заняла 3-е место, уступив Оренбургской и Саратовской областях. По относительному показателю миграционной убыли на 10 тыс. населения – 9-е место.

При этом в Республике Башкортостан отмечается высокая миграционная подвижность трудоспособного населения. Так 76,1% от величины миграционной убыли в 2018 г. составила убыль трудоспособного населения. Особенно опасна такая тенденция, учитывая, что Республика Башкортостан – один из самых молодых регионов Приволжского федерального округа, а по доле трудоспособного населения занимает 2-е место среди субъектов ПФО, уступая только Удмуртской республике.

Наиболее активными участниками миграционных процессов являются молодые люди до 35 лет или так называемая молодежная миграция. С точки зрения конкурентоспособности и экономической безопасности региона на долгосрочную перспективу молодежная миграция является приоритетной, поскольку ее количественные прогнозные параметры влияют на численность трудоспособного населения (человеческие ресурсы региона), а ее качественные структурные параметры (образование, компетенции и др.) – на человеческий капитал региона [4].

В Республике Башкортостан миграция носит явно выраженный молодежный характер. Так в 2018 г. доля лиц от 15 до 35 лет в общем числе выбывшего населения из региона составила 53,0% (53,7% в 2017 г.) (табл. 2).

Таблица 2

Распределение мигрантов по возрастным группам

Вся миграция, в т.ч., лет	2017 г.			2018 г.		
	Число прибыв-ших	Число выбыв-ших	Миграционный прирост (убыль)	Число прибы-вших	Число выбывших	Миграционный прирост (убыль)
	143762	146369	-2607	144444	153302	-8858
1	2	3	4	5	6	7
0-4	10503	10972	- 469	10077	10669	-592
5-9	9253	9780	-527	9611	10280	-669
10-14	5337	5583	-246	5629	6080	-451

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7
15-19	21338	22539	-1201	21377	23060	-1683
20-24	21139	20545	594	20991	21246	-255
25-29	18158	19227	-1119	17178	19286	-2108
30-34	15880	16296	-416	16275	17618	-1343

Отток молодёжи из Республики Башкортостан происходит на постоянной основе, в 2018 г. численность выбывших увеличилась на 6251 человек, по сравнению с 2017 г. В основном возраст мигрантов составляет от 15 до 24 лет, в данном случае можно сказать, что в большинстве случаев – это студенты. Самое большое число выбывших составляет 21338 человек, которая зафиксирована в 2017 г., а в 2018 г. наибольшее число составило 23060 человек.

Молодежная миграция прежде всего связана с получением образования и выбора места жительства. Так, миграционная убыль для сельской местности характерная почти до 50 лет, кроме периода трудоустройства после получения образования. Однако уже с 25 лет молодежь не задерживается на селе, перебираясь в городскую местность. Это видно по возрастной структуре миграционной убыли населения в Республике Башкортостан (рис. 1).

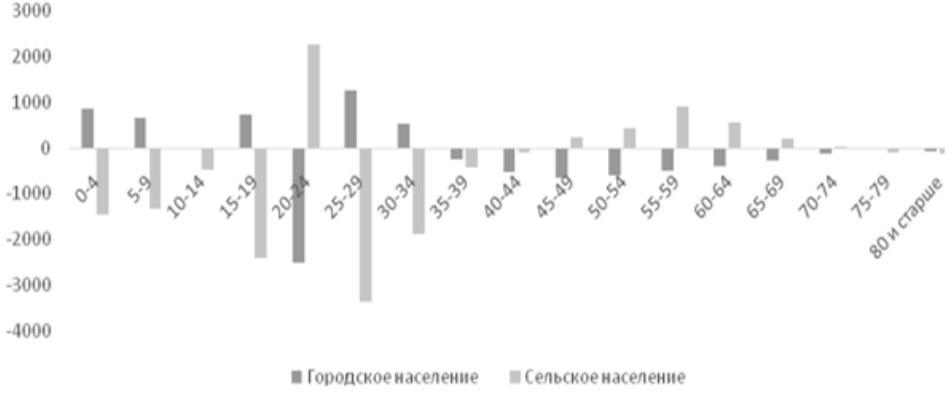


Рис. 1. Распределение миграционного прироста (убыли) населения Республики Башкортостан в 2018 г. по возрасту и типу поселения, чел.

Для города ситуация обратна – миграционный рост наблюдается почти по всем возрастным группам детей и молодежи до 35 лет кроме периода 20-24 года – периода выбора места обучения. Зачастую молодежь предпочитает получить образование за пределами Республики Башкортостан, возможно с последующим трудоустройством. Так, доля абитуриентов, уехавших в соседние регионы, в структуре выбывших составила 61% в 2016 г. [4].

Рассмотрим основные факторы миграции молодых людей из Республики Башкортостан. Для этого нами был проведен социологический опрос по миграционным процессам, респондентами выступили 345 молодых людей Республики Башкортостан от 14 до 35 лет. В качестве инструмента для опроса послужила электронная анкета для опроса граждан [5].

Результаты опроса показали, что большинство опрашиваемых (58,7%) хотели бы покинуть регион, менее трети не хотят покидать республику (32,6%) и лишь (8,7%) затруднились ответить на вопрос.

Основные факторы, которые влияют на желание молодежи уехать из Республики Башкортостан, составляют группу социально-экономических аспектов миграции, а именно отсутствие возможностей трудоустройства (27%), туманные перспективы карьерного и личного роста (26%), инфраструктура региона, не обеспечивающая желаемое качество жизни (23%), желание получить образование в другом регионе (11%) (рис. 2).

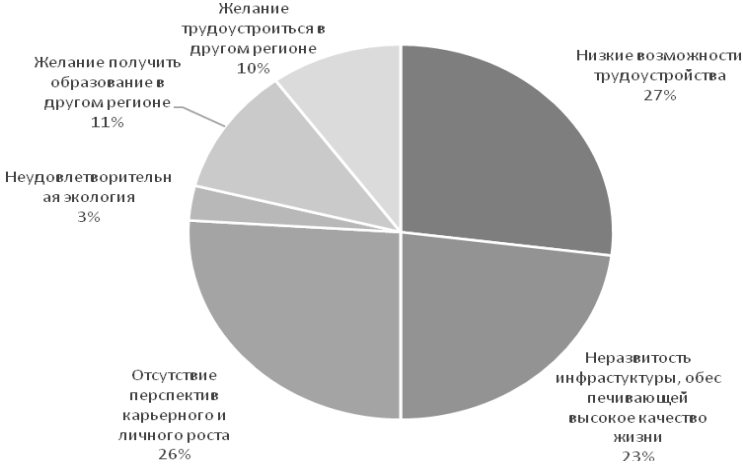


Рис. 2. Распределение ответов «Почему вы хотите покинуть ваш город/республику?»

Таким образом, миграционные установки большинства опрошенной молодежи связаны с экономическими условиями проживания в регионе. Такую ситуацию следует оценивать как достаточно тревожную, так как речь идёт о молодых людях, которые увозят определенный человеческий и культурный капитал, что в свою очередь может усугубить ситуацию на рынке труда. В качестве основного сдерживающего фактора оттока молодежи выступает наличие перспектив, в данном случае перспектив трудоустройства, карьерного роста, обеспечения достойного уровня и качества жизни себе и семье (78,3% опрошенных) (рис. 3).

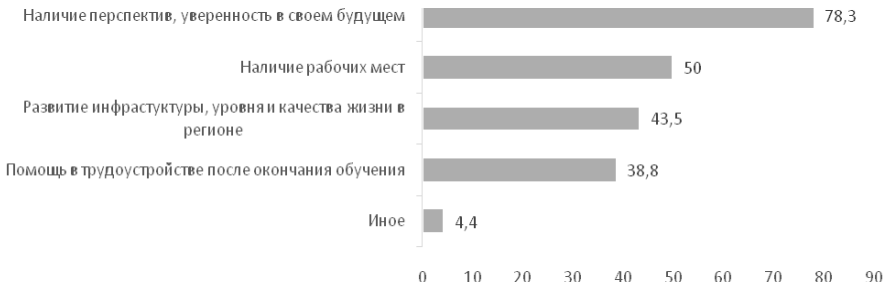


Рис. 3. Распределение ответов на «Что вам необходимо, чтобы остаться?»

В целом фактор «наличие перспектив» включает в себя уровень безработицы, среднее время поиска работы и средняя заработная плата в регионе – это то, что не так сильно влияет на выбор вуза абитуриентом, однако является ключевым фактором невозврата студента в родной регион. Практически по всем параметрам, особенно по заработной плате, Республика Башкортостан уступает регионам-лидерам. Высокая заработная плата, наличие вакантных мест и низкая безработица в Москве и Санкт-Петербурге, а также заработная плата в Тюменской области делают эти регионы очень привлекательными как для абитуриентов, так и для студентов, заканчивающих вузы этих регионов, с точки зрения трудоустройства даже с учетом территориальной удаленности от республики [1].

Таким образом, выявленные в данном исследовании миграционные установки молодых людей в большей степени связаны с неудовлетворительными условиями проживания в республике. Миграционная ситуация в Республике Башкортостан характеризуется нестабильностью, разные потоки миграции вносят разный вклад в миграционный прирост населения. Отток местного населения в другие регионы и страны, в особенности молодежи, формирующий кадровый, культурный, социальный потенциал региона, является серьёзной проблемой для Республики Башкортостан.

Список использованной литературы:

1. Половников В.С., Арбуз А.В. Анализ миграционных установок молодёжи/Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ecsn.ru/files/pdf/201611/201611_42.pdf (дата обращения: 26.04.2020).

2. Постановление Правительства РБ от 20.12.2018 №624 «О Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан на период до 2030 года». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://minecon.bashkortostan.ru/dejatelnost/strategicheskoe-

planirovanie/strategiya-razvitiya-respubliki-bashkortostan/strategiya-respubliki-bashkortostan-2030/ (дата обращения: 20.04.20).

3. Концепция миграционной политики Республики Башкортостан на период до 2025 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bashzan.ru/system/docs/2910/konc_migr_2025.pdf?1427879544 (дата обращения: 27.04.2020).

4. Атаева А.Г., Уляева А.Г. Межрегиональная молодежная миграция как угроза утери человеческого капитала территории (на материалах Республики Башкортостан и регионов приволжского федерального округа) // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2018. – №44. – С.38-57.

5. Электронная анкета для опроса граждан. [Электронный ресурс]. – Режимдоступа:https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdjEvVJkqjhxcRuJCsIzHD_4aChFBT2R2HxaKZev8K6Fbf9Qg/viewform?usp=sf_link (дата обращения: 25.04.2020).

УДК 331.52

А.Г. АТАЕВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: ice_lu@mail.ru
Э.И. КАБИРОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: elmira.kabirova.98@mail.ru

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В Г.УФА

ANALYSIS OF MODERN PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF YOUTH IN UFA

Аннотация: в статье проанализированы современные проблемы трудоустройства молодежи в г. Уфа: недоверие населения центрам занятости; дисбаланс рынка труда и рынка образовательных услуг, неэффективность профориентационных работ с молодежью; снижение уровня квалификации незанятых людей; переизбыток на рынке труда работников определенной специальности.

Abstract: in the article, the authors analyzed the current problems of youth employment in Ufa: distrust of the population to employment centers; imbalance of the labor market and the market of educational services, problems associated with poor-quality career guidance work with young people; reduction in the qualifications of unemployed people; oversupply in the labor market of workers of a particular specialty.

Ключевые слова: молодежь, молодежная безработица, трудоустройство молодежи, рынок труда, центры занятости, профориентационные работы.

Keywords: youth, youth unemployment, youth employment, the labor market, employment centers, career counseling.

Актуальность темы исследования определяется объективными потребностями общества в формировании и развитии рынка труда, снижении безработицы, в особенности среди социально уязвимых групп населения, обладающих низкой конкурентоспособностью на рынке труда. К ним относится молодежь, которая уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Адекватная оценка масштаба молодежной безработицы, прогноз ее динамики в средне- и долгосрочной перспективе, поиск путей оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством – одни из ключевых аспектов современной молодежной политики регионов и муниципальных образований.

Проблема безработицы в г. Уфа Республики Башкортостан – одна из основных социально-экономических проблем. Так, Уфа занимает 1-е место среди городов-миллионников в 2017-2018 гг. как по абсолютной численности безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, так и по уровню официально зарегистрированной безработицы (0,86 и 0,83 соответственно) [1]. Для решения этой проблемы, ускорения процессов интеграции спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, в г. Уфа на постоянной основе действует ГКУ «Центр занятости населения города Уфы». Центром занятости проводятся курсы по основам менеджмента, различные тренинги и семинары.

Регулирование миграции в столице региона осуществляется и программными методами. В г. Уфе действует государственная программа «Регулирование рынка труда и содействие занятости населения в Республике Башкортостан (с изменениями на 25 октября 2019 г.)» [2], муниципальная программа «Развитие молодежной политики в городе Уфа Республики Башкортостан» [3]. Тем не менее проблема безработицы для Уфы так и остается одной из основных, в том числе это касается молодежной безработицы. В целом глобальная безработица среди молодёжи составляет порядка 13,1%, что почти в три раза выше уровня безработицы среди взрослых. Для России разрыв еще больше: согласно данным Росстата в2018 г. безработица среди молодежи составила 16,5%, тогда как общая безработица 4,7% [4]. В Республике Башкортостан доля лиц до 29 лет в общем числе безработных в 2018 г. составила 43,9% (до 39 лет – 64,9%) [5].

Рассмотрим основные проблемы трудоустройства молодежи г. Уфа.

1. Непопулярность среди молодежи центров занятости как средства поиска работы.

Значительная часть безработного населения г. Уфа, в том числе молодежь, не обращаются в центры занятости. Учитывая, что доля лиц до 29 лет в общем числе безработных Республики Башкортостан в 2018 г. составила 43,9%, среди состоящих на учете в центрах доля молодежи составляет в 2018 г. 14,8%, и эта доля ежегодно снижается (рис. 1).

Рис. 1. Доля молодежи (16-29 лет) в численности безработных Республики Башкортостан, состоящих на учете в центрах занятости населения

Еще хуже ситуация в г. Уфа: среди обратившихся за содействием в центр занятости города доля молодежи составляет 10,0% в 2018 г. и эта величина ежегодно снижается (в 2014 г. доля составляла 14,2%) (табл. 1).

Таблица 1

Статистика безработных и трудоустроенных центром занятости по ГО г. Уфа за 2014-2018 гг.

Годы	Трудовые ресурсы	Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы, тыс. чел	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте: военнослужащие, безработные и др. не занятые в экономике, тыс.чел	Численность граждан, обратившихся за содействиемв поиске работы, тыс. чел		Трудоустроено тыс. чел	
				Всего	Молодежь 14-29 лет	Всего	Молодежь 14-29 лет
2014	2414,6	179,1	473,6	92,5	13,1	62,7	12,4
2015	2376,7	176,2	421,6	88,6	11,4	61,3	10,2
2016	2309,1	172,5	379,2	90,6	10,2	65,9	9,1
2017	2236,3	174,8	331,4	88,1	9,4	65,2	8,7
2018	2198,3	175,6	337,6	90,9	9,1	64,7	8,5

Это говорит о том, что молодежь предпочитает искать работу либо самостоятельно, либо через иные каналы, не доверяя государственным и муниципальным структурам, а также, не желая официально регистрироваться в качестве безработных.

2. Дисбаланс рынка труда и рынка образовательных услуг.

Несоответствие системы образовательных услуг потребностям рынка

труда – общеизвестный факт как для России в целом, так и для Республики Башкортостан.

Основная потребность в Республике Башкортостан имеется по следующим специальностям: агрономы, архитекторы, учителя, врачи, инженеры, воспитатели, технологи транспортных процессов, менеджеры, экономисты, государственные и муниципальные управленцы и т.д.

Согласно данным ГКУ «Центр занятости населения г. Уфа» максимальное число вакансий в Республике Башкортостан приходится на отрасль «Промышленность» (15,2% от всех вакансий), далее «Торговля и общественное питание» (14,9%), «Образование» (11,0%) и «Здравоохранение» (10,6%) [6]. Для Уфы ситуация несколько отличается: 19,6% вакансий в городе приходится на отрасль «Строительство», 15,8% – «Операции с недвижимостью, аренда», 12,3% – «Обрабатывающие производства», 11,0% – «Образование и наука» [7].

При этом максимальная доля выпуска бакалавров и магистров региона (а это в основном г. Уфа) в 2018/2019 учебном году приходится на специальность «Экономика и управление» – 22,8%, 2-е место приходится на специальность «Юриспруденция» – 7,6% [8].

3. Проблемы профориентационной работы с молодежью.

Для выявления проблемы был проведен опрос пользователей в сети Интернет, участниками которого стали почти 1 тыс. чел. Как показал опрос, около 60% всех опрошенных участников проходили профориентационный тест. Около 40% из всех опрошенных – не проходили тест ни разу, из них 20% не знали про такой тест, и 20% по иным причинам не прошли данный тест. Также в ходе опроса, было выявлено, что во время профориентации, только 40% специалистов объясняло значения выбранных профессий, а про потребности рынка и вовсе 10%.

4. Снижение уровня квалификации незанятых людей.

Эту проблему частично подтверждает то, что к профессиональномуобучению(дополнительномупрофессиональномуобразованию) по направлению центра занятости населения ГО г. Уфа за 2018 г. приступили 6707 (6049 в 2017 г.) безработных граждан, или 10,2% (8,6%) от их общего числа.

5. Переизбыток на рынке труда работников определенной специальности.

Дисбаланс рынка труда и рынка образовательных услуг, а также нежелание (или отсутствие возможности) получать дополнительные профессии, проводят к тому, что часть специальностей оказываются невостребованными на рынке.

Численное подтверждение проблемы для г. Уфа представлено на рисунке 2.

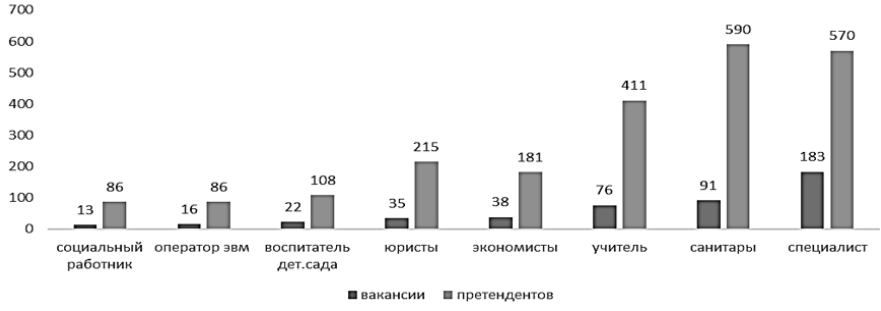


Рис.2. Соотношение вакансий и претендентов в ГО г. Уфа за 2018 г.

Так, несмотря на востребованность специальностей учителей и среднего медицинского персонала, количество претендентов на данные рабочие места составляет по 5-7 человек на место.

В целом проблемы не являются специфическими для г. Уфа, с подобными проблемами сталкиваются все крупные города, и одним из направлений решения является совершенствование работы государственных и муниципальных структур по трудоустройству граждан в сторону расширения взаимодействия с безработной молодежью.

Во-первых, для решения проблемы недоверия молодежи центрам занятости следует изменить принцип оказания услуг. Служба занятости должна выступать для человека в роли персонального консультанта, который оценит его профессиональный уровень, при необходимости предложит услуги по повышению квалификации или по переориентированию в другую сферу деятельности.

Во-вторых, для решения проблемы снижения уровня квалификации незанятых людей, Республике Башкортостан следует активнее развивать систему переобучения, адаптированную к потребностям рынка труда. В том числе это касается подготовки кадров для цифровой экономики.

Кадровые ресурсы в цифровой экономике являются ключевым фактором производства. Основным активом государств становится человеческий капитал [9]. Данные исследования The Future of Jobs утверждают, что к 2020 г. на мировом рынке труда рабочие места появятся в интеллектуальных и высокотехнологичных сферах, а сократятся в реальном секторе экономики и сфере административной работы. В целом занятость вырастет там, где требуются анализ данных и управление сложными технологическими процессами, а упадет там, где велика доля рутинного, неквалифицированного труда [10].

В-третьих, нужно учитывать специфику поведения молодежи, в том числе и по поиску работы. Молодежь предпочитает работать с цифровыми технологиями, осуществлять все действия в «он-лайн» режиме: поиск работы, профориентация, поиск перспективных вакансий и др. Так,

например, возможно создание единого сайта, действующего при МБУ «Центр содействия занятости молодежи г. Уфа», для свободного пользования абитуриентов и других безработных граждан, в котором будут предложенные вакансии в различных сферах хозяйственной деятельности, уровень заработной платы, список учебных заведений, которые готовят специалистов по данной вакансии, количество бюджетных, коммерческих мест, формы обучения, спрос и предложение на рынке труда, видео-файлы о профессиях, профориентационные тесты по разным методикам, онлайн-консультация с психологом. Это позволит частично решить проблему занятости молодежи и повысить уровень ее доверия к государственным и муниципальным структурам.

Список использованной литературы:

1. Города-миллионники Российской Федерации, 2017-2018 гг.: статистический справочник / Отдел государственной статистики в городе Уфа. – 2019г. – №1. – 39 с.
2. Государственная программа «Регулирование рынка труда и содействие занятости населения в Республике Башкортостан» / Постановление Правительства Республики Башкортостан от 31 декабря 2014 года №677 (с изменениями на 25 октября 2019 года).
3. Муниципальная программа «Развитие молодежной политики в ГО г. Уфа РБ». Постановление Администрации ГО г. Уфа Республики Башкортостан от 18 апреля 2016 года №538. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/439054440 (дата обращения: 27.04.2020).
4. Ситуация на рынке труда в таблицах, графиках, диаграммах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // https://www.gks.ru/storage/mediabank/situaz.pdf (дата обращения: 27.04.2020).
5. Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат, 2019 г. – 107 с.
6. Статистика по вакансиям в различных отраслях экономики // ГКУ «Центр занятости населения города Уфы». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ufa.bashzan.ru/sectors?utf8=%E2%9C%93&filter%5Bcenter_code%5D=&commit=%D0%9F%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D1%8C (дата обращения: 27.04.2020).
7. Состояние рынка труда г. Уфы за 12 месяцев 2019 года (информация в графиках) // ГКУ «Центр занятости населения города Уфы». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ufa.bashzan.ru/posts/135064 (дата обращения: 27.04.2020).
8. Образование и культура в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат, 2019 г. – 133 с.

9. Гайнанов Д.А., Климентьева А.Ю. Приоритеты кадрового обеспечения цифровой экономики // Креативная экономика. – 2018. – №12. Т. 12. – С. 1963-1976.

10. Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения. – Нижний Новгород: Профессиональная наука, 2018. – 131 с

УДК 330.34 (574)

А.С. БЕКДАИРОВА
Западно-Казахстанский университет им. М. Утемисова, г. Уральск, Республика Казахстан; e-mail: bekdairova95@mail.ru

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ПОЛОВОЗРАСТНОЙ СТРУКТУРЕ НАСЕЛЕНИЯ КЕНТУБЕКСКОГО И БУРЛИНСКОГО СЕЛЬСКИХ ОКРУГОВ БУРЛИНСКОГО РАЙОНА ЗАПАДНО-КАЗАХСТАНСКОЙОБЛАСТИ

TERRITORIAL DIFFERENCES IN THE GENDER AND AGE STRUCTURE OF THE POPULATION OF KENTUBEK AND BURLIN RURAL DISTRICTS OF BURLIN DISTRICT OF WEST KAZAKHSTAN REGION

Аннотация: проанализирована половозрастная структура населения Кентубекского и Бурлинского сельских округов. Опираясь на официальные данные акимата сельских округов на 1 января 2019 г., приводится процентное соотношение мужского и женского населения по каждому из сельских округов. Произведен расчет женщин, приходящихся на 1000 мужчин. Рассматривается три возрастные группы населения: моложе трудоспособного возраста, трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста. Определена доля каждой из выделенных возрастных групп в общей численности населения и рассмотрена их структура.

Abstract: the gender and age structure of the population of Kentubek and Burlin rural districts is analyzed. Based on the official data of the akimat of rural districts as of January 1, 2019, the percentage of male and female population for each of the rural districts is given. The calculation of women per 1000 men was made. Three age groups of the population are considered: younger than the working age, working age and older than the working age. The share of each of the selected age groups in the total population is determined and their structure is considered.

Ключевые слова: половозрастная структура населения, Кентубекский и Бурлинский сельские округа.

Keywords: gender and age structure of the population, Kentubek and Burlin rural districts.

Половозрастная структура населения Кентубекского сельского округа. В структуре населения Кентубекского сельского округа преобладает мужское население примерно в соотношении 51,1% мужчин и 48,9% женщин. Из таблицы 1 видно, что такое соотношение мужчин и женщин в с. Кентубек. В с. Бактыарал наблюдаются сдвиги в сторону увеличения числа мужчин. Соответственно, на 100 мужчин в с. Кентубек приходится 104 женщин, а в с. Бактыарал на 100 мужчин приходится 105 женщин. В среднем среди населения Кентубекского сельского округа на 100 мужчин приходится 104,5 женщин.

Таблица 1

Территориальные различия в соотношении населения по полу в Кентубекском сельском округе [2]

Населенный пункт	Численность населения на 01.01.2019 г., тыс. чел.			Доля в общей численности, %		Мужчин на 100 женщин
	Всего	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Кентубек	1010	516	494	51,1	48,9	104
Бактыарал	82	42	40	51,2	48,8	105

В данном исследовании мы рассматриваем три основные возрастные группы населения, которые выделены Комитетом по статистике Казахстана: моложе трудоспособного возраста, трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста. Процентное соотношение в предложенных возрастных группах среди населения в среднем по Кентубекскому сельскому округу распределилось так: основную долю составляет трудоспособное население – 63,7%; старше трудоспособного возраста – 13,3%; моложе трудоспособного возраста – 22,9%. Исходя из этого, по шкале демографического старения Ж. Божё-Гарнье – Э. Россета и ООН население Кентубекского сельского округа находится на начальном уровне демографической старости [1].

Таблица 2

Возрастная структура населения Кентубекского сельского округа [2]

Населенный пункт	Численность населения на 1 января 2019 г., тыс. чел.				Доля в общей численности населения, %		
	Всего	МТВ	ТВ	СТВ	МТВ	ТВ	СТВ
Кентубек	1010	266	610	134	26,3	60,4	13,3
Бактыарал	82	16	55	11	19,5	67,1	13,4

Примечание: МТВ – моложе трудоспособного возраста; ТВ – трудоспособного возраста; СТВ – старше трудоспособного возраста

Процентное соотношение жителей моложе трудоспособного возраста среди районов выше всего в с. Кентубек – 26,3%, но в с. Бактыарал отмечается высокая доля лиц в трудоспособном возрасте – 67,1%, и незначительное преобладание лиц в старшем трудоспособном возрасте – 13,4% [1].

Соотношение численности мужского и женского населения в каждой из выделенных возрастных групп представлено в таблице 3. В категории моложе трудоспособного возраста соотношение мужского и женского населения превалирует в пользу первого, что вполне объяснимо потому, что мальчиков обычно рождается больше. Считается нормой, когда на 100 девочек рождается 104-107 мальчиков и примерно такое соотношение сохраняется до трудоспособного возраста. Из таблицы видно, что в с. Кентубек и в с. Бактыарал мальчиков больше нормы, на 100 девочек приходится 118 и 220 мальчиков соответственно [1].

Таблица 3

Половозрастная структура населения Кентубекского сельского округа [1]

Населенный пункт	Численность населения МТВ на 1 января 2019 г., тыс. чел.			Доля численности населения МТВ, %		Мужчин на 100 женщин
	Всего	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Кентубек	266	144	122	54,1	45,9	118
Бактыарал	16	11	5	68,7	31,3	220

Населенный пункт	Численность населения ТВ на 1 января 2019 г., тыс. чел.			Доля численности населения ТВ, %		Мужчин на 100 женщин
	Всего	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Кентубек	610	321	289	54,1	45,9	111
Бактыарал	55	29	26	52,7	47,3	111,5

Населенный пункт	Численность населения СТВ на 1 января 2019 г., тыс. чел.			Доля численности населения СТВ, %		Женщин на 100 мужчин
	Всего	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Кентубек	134	51	83	38,0	62,0	163
Бактыарал	11	2	9	18,1	81,9	450

Согласно сведениям, предоставленные акиматом Кентубекского сельского округа больше превалируют мужчины в с. Кентубек – 54,1%, а женщины в с. Бактыарал – 47,3%.

В старшем поколении – уже значительное преобладание женщин, в среднем их в 2,5 раза больше, чем мужчин. Самое большее количество женщин, приходящихся на 100 мужчин в с. Бактыарал.

Половозрастная структура населения Бурлинского сельского округа. В структуре населения Бурлинского сельского округа преобладает женское население примерно в соотношении 52,3% женщин и 47,7% женщин. Из таблицы 4 видно, что такое соотношение мужчин и женщин в с. Бурлин. В с. Масайтобе наблюдаются сдвиги в сторону увеличения числа мужчин.

Соответственно, на 100 мужчин в с. Кентубек приходится 104 женщин, а в с. Бактыарал на 100 мужчин приходится 105 женщин. В среднем среди населения Кентубекского сельского округа на 100 мужчин приходится 104,5 женщин.

Таблица 4

Территориальные различия в соотношении населения по полу в Бурлинском сельском округе [3]

Населенный пункт	Численность населения на 01.01.2019г., тыс. чел.			Доля в общей численности населения, %		Женщин на 100 мужчин
	Всего	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Бурлин	4052	1932	2120	47,7	52,3	110
Масайтобе	15	8	7	53,3	46,7	87,5

В данном исследовании мы рассматриваем три основные возрастные группы населения, которые выделены Комитетом по статистике Казахстана: моложе трудоспособного возраста, трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста. Процентное соотношение в предложенных возрастных группах среди населения в среднем по Бурлинскому сельскому округу распределилось так: основную долю составляет трудоспособное население – 74,6%; старше трудоспособного возраста – 13,1%; моложе трудоспособного возраста – 12,3%. Исходя из этого, по шкале демографического старения Ж. Божё-Гарнье – Э. Россета и ООН население Бурлинского сельского округа находится на начальном уровне демографической старости [1].

Таблица 5

Возрастная структура населения Бурлинского сельского округа [3]

Населенный пункт	Численность населения на 1 января 2019 г., тыс. чел.				Доля в общей численности населения, %		
	Всего	МТВ	ТВ	СТВ	МТВ	ТВ	СТВ
Бурлин	4052	996	2536	520	24,5	62,6	12,9
Масайтобе	15	0	13	2	0	86,7	13,3

В с. Бурлин доля лиц моложе трудоспособного возраста составляет 24,5%. В с. Масайтобе население моложе трудоспособного возраста отсутствует.

Больше всего лиц трудоспособного возраста в с. Масайтобе – 86,7%, и здесь же преобладает доля лиц старше трудоспособного возраста – 13,3%.

Соотношение численности мужского и женского населения в каждой из выделенных возрастных групп представлено в таблице 6. В категории моложе трудоспособного возраста соотношение примерно одинаково во всех селах с незначительными колебаниями, мужское население незначительно превалирует, что вполне объяснимо потому, что мальчиков обычно

рождается больше. Считается нормой, когда на 100 девочек рождается 104-107 мальчиков и примерно такое соотношение сохраняется до трудоспособного возраста. Из таблицы видно, что в с. Бурлин мальчиков чуть больше нормы, на 100 девочек 108 мальчиков.

Таблица 6

Половозрастная структура населения Бурлинского сельского округа [3]

Населенный пункт	Численность населения МТВ на 1 января 2019 г., тыс. чел.			Доля численности населения МТВ, %		Мужчин на 100 женщин
	Всего	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Бурлин	996	517	479	51,9	48,1	108
Масайтобе	0	0	0	0	0	0

Населенный пункт	Численность населения ТВ на 1 января 2019 г., тыс. чел.			Доля численности населения ТВ, %		Женщин на 100 мужчин
	Всего	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Бурлин	2536	1257	1279	49,6	50,4	102
Масайтобе	13	7	6	53,8	46,2	86

Населенный пункт	Численность населения СТВ на 1 января 2019 г., тыс. чел.			Доля численности населения СТВ, %		Женщин на 100 мужчин
	Всего	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Бурлин	520	158	362	30,3	69,7	229
Масайтобе	2	1	1	50	50	100

Согласно сведениям, предоставленные акиматом Бурлинского сельского округа больше превалируют женщины в с. Бурлин – 50,4%, а мужчины в с. Масайтобе – 53,8%.

В старшем поколении – уже значительное преобладание женщин, в среднем их в 1,5 раза больше, чем мужчин. Самое большее количество женщин, приходящихся на 100 мужчин в с. Бурлин.

Таким образом:

1) в структуре населения Кентубекского сельского округа преобладает мужское население, а в Бурлинском сельском округе–женское население;

2) в половозрастной структуре населения младшего трудоспособного возраста мальчиков больше в обоих округах, чем девочек. Это объяснимо потому, что мальчиков рождается больше, чем девочек;

3) в половозрастной структуре населения трудоспособного возраста мужчин больше в Кентубекском сельском округе, а женщин в Бурлинском сельском округе;

4) в половозрастной структуре населения старшего трудоспособного возраста в обоих округах преобладает женское население. Это закономерно, ведь средняя продолжительность жизни женщин больше, чем мужчин.

Список использованной литературы:

1. Терещенко Т.А. География населения Западно-Казахстанской области: учебное пособие / Т.А. Терещенко. – г. Уральск: Изд-во ЗКГУ имени М.Утемисова, 2016 г. – 158 с.
2. Статистические данные аппарата акима Бурлинского сельского округа Бурлинского района Западно-Казахстанской области // http://aksai-bko.gov.kz (дата обращения: 15.03.2019).
3. Статистические данные аппарата акима Кентубекского сельского округа Бурлинского района Западно-Казахстанской области // http://aksai-bko.gov.kz (дата обращения: 11.03.2019).

УДК 65.011

Е.Ю. БИКМЕТОВ
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: bicprof@mail.ru
И.Я. РУВЕННЫЙ
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: ruvenny@mail.ru

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫФОРМИРОВАНИЯ И СРЕДСТВА ОЦЕНКИ[1]

STRATEGIC MANAGEMENT THINKING: PROBLEMS OF FORMATION AND ASSESSMENT TOOLS

Аннотация: в статье актуализируется необходимость стратегического управленческого мышления, раскрыта его сущность и представлены основные элементы. Приведены результаты первичных и вторичных исследований необходимости стратегического мышления для различных организаций. Предложена система индикаторов оценки компетенции «стратегическое мышление».

Abstract: the article actualizes the need for strategic managerial thinking, reveals its essence and presents the main elements. The results of primary and secondary studies of the need for strategic thinking for various organizations are presented. A system of indicators for assessing the competence of «strategic thinking» is proposed.

Ключевые слова: стратегическое мышление менеджера, управленческие компетенции, индикаторы оценки способности к стратегическому мышлению.

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №75-01211-20-01 на 2020 г.

Keywords: strategic thinking of the manager, managerial competencies, indicators for assessing the ability to strategic thinking.

В изменчивом мире перспективное планирование затруднено. В этих условиях на помощь планированию приходит стратегическое мышление. В основе стратегического мышления лежит способность взаимодействовать с будущим, понимать изменения и трансформировать их в конкретные стратегические действия. В изменчивом мире кризисы становятся естественным явлением. Кризис несет угрозу разрушения прежних достижений и одновременно открывает возможности для новых направлений развития. Результат выхода из кризиса определяется способностью менеджмента компании находить правильный баланс между оборонительными стратегиями, направленными на сохранение результатов прошлого и наступательными стратегиями, ориентированными на использование открывающихся возможностей для развития [1]. Многие фирмы ведут свою деятельность без планов. В начинающих предприятиях менеджеры обычно сильно загружены текущей работой, и у них не остается времени на планирование. Менеджеры небольших компаний склонны считать, что в формальном планировании нуждаются только большие корпорации. Обычно менеджеры противятся составлению плана, поскольку это требует времени. Кроме того, они выдвигают еще один аргумент: рынок меняется слишком быстро, поэтому от планов нет пользы. Но для того, чтобы стать лидером рынка, необходимо выработать у менеджеров способность стратегического мышления и его реализации в бизнесе.

В деятельности крупных компаний это находит отражение [2]. Обратимся к вторичным данным опроса 460 руководителей высшего звена крупных и средних российских компаний [3]. По их оценкам на шкале качеств менеджера «стратегическое видение развития бизнеса» займет в ближайшие годы первую позицию. Эти данные частично перекликаются с результатами наших исследований социальных проблем управленческих отношений на промышленных предприятиях, оптимизации их кадрового потенциала, проведенных в Республике Башкортостан в 2011 и 2014 гг. [4]. Большое число выборов среди административного аппарата получили такие управленческие качества, составляющие основу стратегического мышления, как «ответственность» (65,5 %), «нацеленность на результат» (52,4 %), «гибкость и высокий интеллект» (39 %). Однако на вопрос: «Верно ли что привлечение работников на Вашем предприятии, их использование и развитие осуществляются целенаправленно и продуманно, в соответствии с миссией, долгосрочными целями развития организации?» ответы получены весьма противоречивые.

Таблица 1

Оценка соответствия использования и развития персонала стратегическим целям предприятия

№ п\п	Вариант ответа	Управленческий персонал (%)	Рабочие (%)
1	Совершенно верно	20	3
2	Скорее, верно, чем неверно	20	17
3	Скорее неверно, чем верно	53	24
4	Совершенно неверно	7	50
5	Затрудняюсь ответить	0	6

Проведенный анализ результатов опроса показывает, что на исследуемых предприятиях использование и развитие работников происходит скорее стихийно, чем целенаправленно, и, по признанию самих руководителей, не совпадает со стратегическими целями. Стратегическое мышление менеджера проявляется в следующих реализуемых способностях: прогнозировать ситуацию, анализировать последствия принимаемых решений и ответственности за них; увидеть проблему с различных сторон, не ограничиваясь рамками своей функции; предвидении развития ситуации и на этой основе планировании максимально эффективной гибкой стратегии управления, нацеленной на результат. Наличие у менеджера стратегического мышления является важным фактором умения руководить. К указанным общим способностям стратегический менеджмент предъявляет к менеджерам еще ряд дополнительных требований:

1. Умение моделировать ситуацию, т. е. устанавливать закономерности между рыночным спросом, деятельностью конкурентов и способностью конкретной организации удовлетворять потребности клиентов. Менеджер должен иметь аналитические способности для того, чтобы хорошо ориентироваться в большом объеме информации.

2. Способность выявить необходимость изменений. Сейчас в организациях изменения происходят гораздо интенсивнее, чем раньше, и они очень разнообразны. Данная способность реализуется по двум направлениям: готовность менеджеров реагировать на тенденции, возникающие в отрасли; интеллект и творческие способности менеджера, позволяющие приводить организацию в готовность к действиям в непредвиденных обстоятельствах, находить возможности для повышения конкурентоспособности.

3. Способность разработать конкретную стратегию изменений в организации. Данная способность в наибольшей степени основана на интеллектуальных и творческих способностях менеджера.

4. Способность использовать в ходе стратегических изменений надежные методы и модели. Менеджеры должны знать и уметь использовать

теорию стратегического менеджмента, в частности разнообразные стратегические модели.

5. Способность воплощать стратегию в жизнь. Менеджер должен уметь реализовывать свои идеи, иначе все умственные и творческие усилия окажутся пустой тратой времени. В рамках стратегического менеджмента реализации стратегии уделяется пристальное внимание.

Представляют определенный интерес данные исследования [5], где стратегический менеджмент определяется как стремление подготовиться к будущим возможностям, а также предусмотреть динамику и сложность окружающей среды. Суть их гипотезы заключается в том, чтобы подготовиться к будущему, а не только предвидеть его. Для того, чтобы получить ответы на интересующие их вопросы, авторы провели эмпирическое исследование 1000 компаний, относящихся к малому и среднему бизнесу в Германии, Австрии и Швейцарии. Опрос проводился среди топ-менеджеров или владельцев компаний, так как обычно именно они несут ответственность за стратегию. В результате было выявлено, что планирование (хотя и высоко оценивается менеджерами и владельцами) не так широко используется в малом и среднем бизнесе, в большинстве случаев просто потому, что на него не хватает времени. Однако авторы не нашли четкой связи между стратегическим планированием и будущим успехом компании. Еще в 80-е годы XX века проводились подобные исследования в этой области. Был сделан вывод, что чем больше компания, тем вероятнее наличие стратегического планирования. Малые компании не могут себе этого позволить. Поэтому неудивительно, что представители среднего и малого бизнеса в основном негативно относится к планированию, аргументируя это тем, что стратегические инструменты разрушают их способность импровизировать, кроме того, планирование отнимает драгоценное время и зачастую оно сложно формализовано. Обычно подобное отношение объясняется отсутствием достаточных знаний в сфере бизнеса и переоценкой своих возможностей. С другой стороны, они считают, что небольшой размер фирм придает им гибкость и дает возможность специализироваться в определенных нишах отрасли. Но изменилось ли что-то с прошлых времен? Несмотря на то, что 75% компаний считают планирование важным или очень важным, половина из них не использует этот метод. Около 63% меньших компаний не планирует деятельность, по сравнению с 12% более крупных компаний. Наличие планирования зависит и от того, управляет ли компанией владелец, так как в таких компаниях вероятность планирования очень низкая. Исследователи попытались выявить основные мотивирующие факторы и барьеры на пути стратегического планирования в немецко-говорящем мире. 89% респондентов полагают, что планирование помогло бы доходам компании. Но больше половины компаний, которые не планируют, заявили, что они просто не имеют опыта в этой сфере. Но основным объяснением стало отсутствие времени –

менеджеры считают этот процесс менее необходимым по сравнению с ежедневным бизнесом. Некоторые пункты исследования выявили прямую связь между планированием и корпоративным успехом, большинство исследователей и практиков рассматривают стратегическое планирование как положительный опыт. Не удалось найти прямую связь между использованием стратегического планирования и рентабельностью собственного капитала или ростом доходов. Но отсутствие подобной связи может быть отчасти результатом методологических сложностей. Кроме того, авторы настаивают на необходимости стратегического планирования и утверждают, что вероятно для среднего и малого бизнеса необходимы специальные инструменты, которые бы облегчили использование планирования. Стратегическое мышление как потенциал следует рассматривать комплексно в рамках концепции, определяющей фундаментальные основы стратегического управления ключевыми потенциалами развития разноуровневых территориальных социально-экономических систем [6]. Авторы предлагают индикаторы оценки развитости у административного аппарата такой способности, как стратегическое мышление. Все индикаторы компетенции «Стратегическое мышление» распределены по четырем уровням сформированности: начальный, средний, продвинутый, мастерский. Индикаторами оценки первого уровня сформированности компетенции выступают следующие: знает и понимает стратегию своего функционального направления; соотносит с ней собственные цели, решения и действия; понимает стратегии основных конкурентов, предлагает идеи по повышению конкурентоспособности; осознает последствия предлагаемых им решений. Индикаторами оценки второго уровня сформированности компетенции выступают: участвует в разработке стратегии своего функционального направления (стратегий развития дочерних предприятий); демонстрирует ясное понимание, как и почему его собственная работа и работа команды встраиваются в цели подразделения и влияют на результаты компании в целом, действует в соответствии с этим пониманием; просчитывает возможное развитие событий, способен разрабатывать модели и сценарии; стремится минимизировать будущие риски; при рассмотрении проблем и возможностей учитывает последствия для других подразделений компании. Индикаторами оценки третьего уровня в дополнение ко второму выступают: вносит ключевой вклад в разработку успешных стратегий своего функционального направления (стратегий развития дочерних предприятий); предлагает новые стратегические подходы, которые обеспечат долгосрочные конкурентные преимущества; видит развитие событий в долгосрочной перспективе и в своей повседневной деятельности, принимая решения, опирается на это видение; вырабатывая новые идеи, может посмотреть на проблему с более широкой точки зрения, не ограничиваясь рамками своей функции. Индикаторами оценки четвертого уровня в дополнение к третьему

выступают: создает успешные стратегии на уровне компании или группы компаний; определяет курс развития, разрабатывает конкурентоспособные и новаторские стратегии для достижения позиции лидера в своей отрасли; делает прогнозы относительно долгосрочного развития событий.

Список использованной литературы:

1. Рувенный И.Я. Стратегические направления развития российского менеджмента //Актуальные вопросы экономической теории: развитие и применение в практике российских преобразований. Материалы международной научно-практической конференции. – Уфа, 2019. – С. 100-103.
2. Кузнецова Е.В., Муллаянова Л.И. Разработка стратегии развития нефтяной компании // Управление экономикой: методы, модели, технологии Материалы XVII Международной научной конференции, посвященной 85-летию Уфимского государственного авиационного технического университета. Уфа, 2017. – С. 175-178.
3. Сайт Издательского Дома «Коммерсант». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.kommersant.ru/doc/351440 (дата обращения: 03.06.2020).
4. Бикметов Е.Ю. Культура управления как объект социологического познания // Социологические исследования. – 2014. – № 9. – С. 69-72.
5. KrausS., Reiche B.S., Reschke C.H. Implications of strategic planning in SMEs forinternational entrepreneurship research and practice. In.: Energizing Management Through Innovation and Entrepreneurship. – London: Routledge, 2008. – P. 128-145.
6. Гайнанов Д.А., Биглова Г.Ф., Атаева А.Г. Стратегическое управление ключевыми потенциалами развития разноуровневых территориальных социально-экономических систем // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2017. – №2. Т. 10. – С. 77-89.

УДК 332.02
А.Н. БОЙЦОВ
ИСЭИ УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: alexey.boytsovufa@gmail.com

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ[1]

MONITORING AND ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF REGIONAL SOCIO-ECONOMIC POLICIES

Аннотация: в статье рассматривается процесс осуществления мониторинга и оценки эффективности региональной социально-экономической политики и их взаимодействие. Сделан вывод о том, что мониторинг и оценка необходимы для выработки мероприятий по повышению эффективности социально-экономической политики региона.

Abstract: the article discusses the process of monitoring and assessment of the effectiveness of regional socio-economic policies and their interaction. It is concluded that monitoring and assessment are necessary to develop measures to improve the efficiency of the socio-economic policy of the region.

Ключевые слова: региональная социально-экономическая политика, оценка и мониторинг.

Ключевые слова: regional socio-economic policy, assessment and monitoring.

Необходимым компонентом устойчивого развития региона является эффективная социально-экономическая политика (СЭП). Глобальное ускорение информационных и технологических процессов предъявляет существенные требования для непрерывного увеличения стандартов качества жизни региона и определяет актуальность повышения эффективности реализуемых социально-экономических программ. При этом, важно принимать в расчет, как возможные пути осуществления СЭП, так и систему критериев и показателей эффективности реализуемой политики. Последние служат инструментом мониторинга и оценки реализации СЭП. Целью данной статьи является анализ взаимосвязи процессов мониторинга и оценки СЭП, а также влияние этих процессов на повышение эффективности реализуемой политики.

Необходимо отметить функциональные основы мониторинга и оценки СЭП региона. Прикладное значение мониторинга заключается в периодическом сборе и анализе информации по интересующим показателям и индикаторам социального и экономического развития. К функциям мониторинга СЭП можно отнести следующие:

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

– выявление отклонений в стратегически важных индикаторах и показателях;

– контроль за выполняемостью плановых результатов намеченных социально-экономических программ;

– оценка оперативных управленческих действий;

– контроль за затратами реализации СЭП для избегания завышения управленческих издержек;

– контроль деятельности и результативности исполнительных органов власти.

Имея высокое функциональное значение, мониторинг является компонентом информационно-аналитической деятельности контролирующих органов государственный власти, осуществляющих надзорные функции, а также различных общественных и некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность в области взаимодействия с органами государственной власти.

Для обоснования осуществления оценки эффективности реализации СЭП важно обратить внимание на необходимость выявления результата деятельности органов исполнительных власти (ОИВ). Данный результат выражается в конечной оценке эффективности реализации СЭП, которая представляет собой сравнительный анализ системы показателей и критериев СЭП региона, а также анализ управленческих решений проделанной работы ОИВ. Таким образом, можно выделить следующие функции оценки эффективности реализации СЭП:

– представление результата проведенной социально-экономической политики за отчетный период;

– анализ допущенных ошибок во время реализации основных позиций СЭП;

– составления и корректировка плана реализации СЭП в следующем отчетном периоде;

– выделение основных способов совершенствования реализации СЭП и формирование оптимальных целей социально-экономических программ.

Рассматривая мониторинг и оценку СЭП, необходимо выделить временное различие осуществления данных процессов [1]. Мониторинг является непрерывным процессом, реализуемым с определенной периодичностью, в назначенные сроки, после начала осуществления основных исполнительных мероприятий. По результатам оценки, а также в связи с возможным видоизменением ее расчетов, определяются новые направления осуществления мониторинга.

Оценка эффективности реализуемой политики осуществляется с помощью анализа собранной информации во время мониторинга. Поэтому необходимо осуществлять непрерывное взаимодействие этих двух процессов. На рисунке 1 можно наблюдать, как мониторинг СЭП является информационно-аналитической базой для оценки эффективности СЭП.

Также происходит обратная связь в виде внесения, либо исключения показателей необходимых для осуществления оценки.

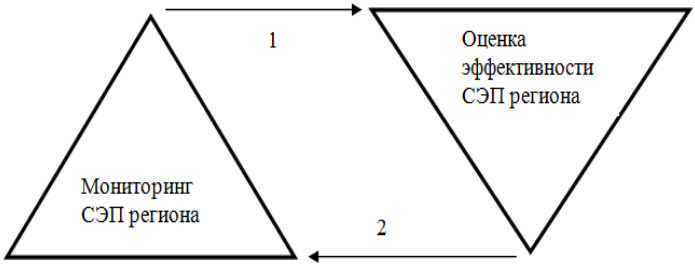


Рис.1. Взаимодействие процессов мониторинга и оценки эффективности СЭП региона

Можно наблюдать разный подход к методологии проведения оценки эффективности реализации СЭП. В частности, многие авторы отмечают необходимость использования принципов комплексности для методологического обоснования, также существует взгляд на то, что эффективность тождественна результативности политики [2]. Социальный аспект эффективности развития системы состоит в подчиненности целей экономического роста первоочередным задачам социального развития. Экономический аспект заключен в наибольшем соответствии конечных результатов экономического роста повышению уровня благосостояния общества [1].

Рассмотрим существующую практику оценки СЭП в Республике Башкортостан [4]. В регионе нет сложившейся методологии осуществления оценки СЭП, однако существует такой отдельный показатель как оценка эффективности реализации государственных программ. Интегральный (итоговый) показатель рейтинга программы (R) рассчитывается на основе полученных оценок по комплексным критериям с учетом их весовых коэффициентов. Данный показатель рассчитывается по формуле 1

$$Эгп = 0,4 * К1 + 0,2 * К2 + 0,2 * К3 + 0,2 * К4, \quad (1)$$

Если не учитываются госуслуги, то программы оценивается в зависимости от значений критериев по следующей формуле:

$$Эгп = 0,47 * К1 + 0,27 * К2 + 0,26 * К3, \quad (2)$$

Рассчитанное значение интегральной оценки (Эгп) сопоставляется с качественной шкалой, приведенной в таблице 1.

Необходимо отметить, что интегральная оценка осуществляется для отдельной взятой государственной программы. Также можно отметить, что оценка может носить комплексный характер, то есть, представлять рекомендации по проблемным зонам обшей экономической ситуации.

Таблица 1

Шкала показателей интегральной оценки эффективности реализации государственных программ (Эгп)

Численное значение оценки эффективности реализации государственной программы (Эгп)	Качественная характеристика программы
0,85 < Эгп	эффективность программы высокая
0,75 < Эгп < 0,85	эффективность программы средняя
0,65 < Эгп < 0,75	эффективность программы удовлетворительная
Эгп < 0,65	эффективность программы неудовлетворительная

В стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан указан перечень стратегических задач СЭП и их целевой ориентир [4]. При этом их целевой показатель определяется в абсолютных значениях, а относительная динамика не приводится. К примеру, в цели устойчивого социально-демографического развития приводится следующий индикатор – населения на начало года – 4097655 человек. Таким образом, могут теряться целевые ориентиры краткосрочного периода. В таблице 1 можно наблюдать пример основных индикаторов результативности СЭП региона.

Следует отметить, что в стратегии выделяются два основных показателя: рост ВРП на душу населения и индекс развития человеческого потенциала, что является одним из общемировых стандартов оценки уровня развития.

Таблица 2

Цели, задачи и целевые ориентиры стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан на период до 2030 г.

Приоритетное направление	Цель	Основные индикаторы
Демографическое развитие и здравоохранение	обеспечение устойчивого социально-демографического развития на период до 2030 года	– численность населения на начало года; –ожидаемая продолжительность жизни при рождении; – рождаемость на 1000 человек: – общая смертность на 100 чел.
Здравоохранение	улучшение состояния здоровья населения на основе обеспечения доступности качественной медицинской помощи и формирования здорового образа жизни у населения	– обеспеченность круглосуточными больничными койками на 10 тыс. человек; – обеспеченность амбулаторно-поликлиническими учреждениями, посещений в смену на 10 тыс. человек.

Таким образом, мониторинг и оценка эффективности региональной социально-экономической политики являются двумя взаимодополняющими процессами. Оба процесса имеют важное функционально-прикладное значение, в частности позволяют осуществить прозрачность действий ОИВ, а также принимать оперативные и плановые управленческие решения. В РБ существует методические рекомендации осуществления оценки исполнения государственных программ, однако отсутствует интегративный показатель, учитывающий весь масштаб реализуемой региональной СЭП.

Список использованной литературы:

1. Дегтярева И.В. Проблема методологии изучения социально-экономических процессов // В сборнике Международный подход к исследованию экономики. Материалы III международной научно-практической конференции. – Уфа, 2017. – С. 129-133.
2. Растворцева С.Н., Фаузер В.В., Задорожный В.Н., Залевский В.А. Социально-экономическая эффективность регионального развития / Отв. ред. д.э.н., доцент С.Н. Растворцева. – М.: Экон-Информ, 2011. – 131 с.
3. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 1 апреля 2015 года №111 «О Порядке оценки эффективности реализации государственных программ Республики Башкортостан».
4. Постановление Правительства РБ от 20.12.2018 г. №624 «О Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан на период до 2030 года».
5. Проворова А.А., Губина О.В., Смиренникова Е.В., Кармакулова А.В., Воронина Л.В. Методический инструментарий оценки эффективности реализации государственной социально-экономической политики развития регионов России – 2015 г. – С. 56-70.
6. Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bashstat.gks.ru/ (дата обращения: 28.11.19).

УДК 304.4
Т.А. ДАУТОВА
ФГБОУ ВО «БашГУ», г.Уфа; e-mail: dautova_07@mail.ru

НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКОЙ

SOME APPROACHES TO MANAGEMENT ANALYSIS CORPORATE SOCIAL POLICY

Аннотация: в статье анализируется феномен корпоративной социальной политики как важнейшего аспекта бизнес – активности. Рассматриваются различные исследовательские подходы в понимании социальной составляющей бизнеса, внешние и внутренние факторы, способствующие их реализации, факторы эффективности.

Ключевые слова: корпоративная социальная политика, корпоративная социальная ответственность, функции корпоративной социальной политики, социальные гарантии, модели социальной ответственности.

Annotation: the article analyzes the phenomenon of corporate social policy as the most important aspect of business activity. Various research approaches in understanding the social component of business, external and internal factors contributing to their implementation, and efficiency factors are considered.

Keywords: corporate social policy, corporate social responsibility, corporate social policy functions, social guarantees, models of social responsibility.

Развитие современных рыночных отношений обусловливает рост значения социальной политики предприятия. Сопровождение бизнес-процессов социальными программами создает прогнозируемую устойчивость, стратегический успех компании. Этот аспект деятельности усиливает её конкурентное преимущество, позволяет полноценно реализовать свой бизнес потенциал. Теоретический анализ этой грани активности компании требует комплексного системного подхода, позволяющего выявить внутреннюю сущностную характеристику корпоративной социальной политики (КСП), определить причины все большей фокусировки внимания руководства компаний на социальных программах.

Исследование социальной политики субъектов бизнеса имеет большой потенциал, обусловленный тем, что данный аспект касается реализации и развития человеческого капитала как наиболее важного элемента производственного процесса. Корпоративная социальная политика – это одно из важнейших направлений деятельности предприятия, призванное обеспечивать эффективное взаимодействие предприятия, общества и государства, создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий. Социальная

политика предприятия направлена, прежде всего, на укрепление его репутационного капитала, улучшение имиджа компании.

Начало исследований корпоративной социальной ответственности (КСО) положено в книге «Социальная ответственность бизнесменов», написанной Ховардом Бауэном в 1953 году. Автор оправдывает социальные инвестиции бизнеса, но только в долгосрочном периоде, что, несомненно, влияет на социальный климат компании. Свою теорию КСО предлагал М. Фридман, названную впоследствии теорией «корпоративного эгоизма». Ее суть заключалось в следующем: социальная деятельность компаний выражается в том, что используемые ресурсы компании должны приносить прибыль, т.е. существует только одна ответственность – ответственность перед акционерами.

Другая концепция, под названием «теория корпоративного альтруизма», принадлежала Комитету по экономическому развитию в Америке. Она появилась параллельно публикациям Фридмана с противоположным взглядом на КСО. Основной смысл концепции заключался в том, что бизнес должен осуществлять деятельность, направленную на решение общественно-значимых проблем, повышать качество жизни, заботиться об окружающей среде, а не только преследовать рост прибыли. Другой взгляд на КСО представлен в работах американского экономиста М. Милтона (теория «разумного эгоизма»): социальная ответственность уменьшает текущую прибыль, но сокращает долгосрочные потери прибыли, что обеспечивает в долгосрочной перспективе устойчивую прибыль и развитие. Это достигается за счет улучшения имиджа компании, отношений в коллективе, привлечения новых клиентов и инвесторов и т.п., что отражается на объеме продаж, стоимости акций компании [1].

На сегодняшний день сложившаяся американская модель социальной ответственности бизнеса предполагает минимальное вмешательство государства в работу частного бизнеса. Но, несмотря на это, представители американского бизнеса принимают систематическое участие в финансировании различных некоммерческих мероприятий и проектов. Американские компании обладают максимальной самостоятельностью в выборе размера своего общественного вклада. Стоит отметить, что государство на законодательном уровне поощряет общественно-значимую деятельность компаний путем налоговых зачетов и льгот (например, уменьшение налогооблагаемой базы на прибыль за счет благотворительных расходов). Поэтому отличительной особенностью «открытой» модели КСО является добровольная инициатива американских компаний в развитии КСО, выходящая за рамки требований законодательства. Кроме того, в Америке созданы различные механизмы участия частного бизнеса в социальной поддержке населения. Так, существуют различные корпоративные фонды, которые направлены на решение социальных вопросов: фонды выплат пособий по инвалидности, болезни, безработице, а также фонды

пенсионного обеспечения работников и т.п. Основными направлениями КСО американского бизнеса является защита сотрудников компании и окружающей среды. Например, Компания Google подписала долгосрочный контракт на использование экологически чистой энергетики из возобновляемых источников. Для запуска своего центра обработки данных в Оклахоме Google начинает закупать электроэнергию, которая произведена ветроэлектростанциями [2]. Прибыль от данного проекта планируется направить на различные образовательные программы и развитие сельских районов.

Отличительной особенностью моделей КСО в Европе является участие государства в регулировании и развитии социальной ответственности. Социальная политика в большей степени направлена на социальную защиту населения. Пример европейского бизнеса в КСО – это швейцарская компания Nestle. В Nestle корпоративная социальная ответственность понимается как «Создание общих ценностей». Это не филантропия или какая-либо дополнительная функция, а основополагающая часть стратегии бизнеса компании. «Для того, чтобы работать на благо наших акционеров и нашей Компании, мы должны приносить пользу людям в тех странах, где мы работаем» – заявлено на сайте компании Nestle. Компания ставит целью выполнить все взятые на себя обязательства до 2020 года или ранее. В качестве примера обязательства Nestle включают стремление быть лидером рынка в области научных исследований, связанных с питанием и здоровьем, а также создавать полезные и питательные продукты для детей [3].

Еще один пример − банк UniCredit. Он оказывает помощь различным больницам, инвалидам, комитетам ветеранов войны и инвалидов военной службы. Банк в 2009 году учредил университетский фонд UniCredit с целью продвижения академических программ в областях экономики и финансов, а также с целью содействия сотрудничеству с престижными европейскими учебными заведениями. Крупнейший банк Великобритании Cooperative bank – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере. Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Документ включает 8 пунктов, где описываются позиции компании, определяющие ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные фирмы и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха. Cooperative bank стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997 г.) о политике и программе социальной ответственности [4]. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах. Японская модель КСП делает акцент на культурных традициях страны и на использование моральных и этических принципов в управлении корпоративной политикой. Для Японии характерна активная позиция государства в отношении социальной ответственности.

Большое внимание уделяется проблемам защиты окружающей среды и взаимодействию с местными сообществами, развито ответственное поведение граждан к стране. Бизнес обеспечивает работников жильем, поощряет семейные династии, обучает специалистов за счет средств корпораций и т.д. Социальная отчетность инициируется и государством, и самим бизнесом, имеет следующие направления: корпоративная филантропия, защита окружающей среды, прав человека, ответственность по отношению к клиенту.

Проблемы корпоративной социальной политики предприятий стали объектом изучения российских ученых и её реализации бизнес-субъектами, особенно в связи с переходом экономики на рыночные отношения. Значительный интерес с теоретической точки зрения представляет работа «Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы» (под ред. Н.А. Волгина и В.К. Егорова). В данной работе корпоративная социальная политика рассматривается как направление развития внутреннего потенциала компании, прежде всего, совершенствования кадровой политики [5].

Аналогичной точки зрения придерживается Долгорукова И.В. Под корпоративной социальной политикой она понимает «систему управленческих воздействий, направленных на оптимизацию взаимодействия общества, государства и предприятия, обеспечение социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры» [6].

В России КСП находится на начальном этапе своего развития. Это проявляется в потребности развития законодательства и стандартизации в области КСО со стороны государства. Активными субъектами КСП в России в большей степени являются крупные компании, в основном нефтегазовой и энергетической отраслей. Социальная деятельность российского бизнеса направлена преимущественно на благотворительность и на заботу о сотрудниках предприятий и их семей: улучшение условий труда, развитие потенциала работников, программы поддержки ветеранов и пенсионеров, предоставление путевок на отдых и в лечебные учреждения (санатории и т.п.), социальные программы для молодых семей, льготное кредитование и т.п. Также российские компании поддерживают инициативы в области спорта и организуют различные стипендиальные фонды для университетов. Стоит отметить, что бизнес в основном ориентируется на капиталоемкие проекты и результаты своей социальной деятельности раскрывает в нефинансовой отчетности, которая становится все более популярной. Но, непонимание роли КСО все еще велико, социальная ответственность для крупных компаний, в основном, – это ответ на требования фондового рынка и зарубежного инвестиционного сообщества.

Примером социальной ответственности в России может служить деятельность крупнейшего предприятия Газпром, который постоянно участвует в реализации многих социальных проектов, в развитии культуры, образования, науки, физкультуры и спорта. Начиная с 2007 года Газпром финансирует всероссийскую программу, способствующую гармоничному духовному и физическому развитию детей. С этой целью уже построено более 600 оздоровительных комплексов, стадионов, бассейнов, баз отдыха детей, 32 дворовых спортивных площадок. В Ханты-Мансийске открыта первая в России Шахматная Академия. В г. Томске открыт легкоатлетический манеж. Ежегодно проводится детский хоккейный турнир «Кубок «Газпром» нефти», получивший статус турнира Континентальной хоккейной лиги [7]. С целью патриотического воспитания и оказания помощи ветеранам Великой Отечественной войны Газпром создал раздел для ветеранов на своем корпоративном сайте, регулярно проводит торжественные мероприятия в дни Победы, чествует ветеранов в своих офисах. И это далеко не весь перечень социальных мероприятий, производимых Газпромом.

Для Республики Башкортостан характерна разработка и реализация собственных социальных и благотворительных программ. Компании «Третий трест», «Жилстройинвест», торговый центр Мега Уфа, «Газпром», «Роснефть» и др. принимают активное участие в создании комфортной городской среды в городе Уфа [8].

Какие факторы влияют на социально ориентированный тип ведения компанией бизнеса? Важнейшим является внешний (относительно компании) фактор. Политическая, экономическая и социальная стабильность, адекватная правовая обеспеченность и безопасность, государственная поддержка предпринимательской деятельности, адекватная система налогообложения, наличие на рынке трудовых ресурсов квалифицированных кадров, надежных бизнес-партнеров, развитой инфраструктуры для ведения бизнеса, наличие механизмов и технологий для установления и развития международных бизнес-отношений, сложившаяся практика принятия социальных программ у конкурентов – при таком наборе условий компания имеет возможность принимать на себя разносторонние и многочисленные социальные обязательства.

Внутренние факторы, благоприятно влияющие на принятие и проведение значимых социальных проектов, включают в себя несколько важных позиций: высокая культура внутрикорпоративных отношений, эффективная деятельность профсоюзной организации, кадровая стабильность, удовлетворенность сотрудников социальной политикой предприятия, экономическая успешность предприятия.

Представляется важным гармонизация целей социальной политики государства и предприятия. Как известно, целью социальной политики государства является повышение благосостояния населения, обеспечение

высокого уровня и качества жизни, характеризующееся следующими показателями: доход как материальный источник существования, занятость, здоровье, жилье, образование, повышение квалификации, культура, экология, здоровый образ жизни.

Социальная политика предприятий направлена на реализацию тех задач, которые оказываются в зоне их компетенции, а именно: повышение дохода сотрудников, сохранение и укрепление их здоровья, помощь в улучшении жилищных условий, повышение квалификации, поощрение здорового образа жизни, забота об экологически чистой окружающей среде. Важно достичь кумулятивного эффекта при совместной реализации социальных программ государства и бизнес-субъектов.

В конечном счете, самым важным элементом социальной политики предприятия являются её итоговые результаты, формальные и сущностные.

Формальный результат – подробный отчет о ходе реализации конкретной социальной программы со всеми издержками и наработанной позитивной фактурой.

Сущностный результат – это показатели удовлетворенности социальной политикой предприятия всеми заинтересованными сотрудниками, партнерами, институтами.

Таким образом, корпоративная социальная политика определяется комплексом факторов и является атрибутом бизнеса с «человеческим лицом». Именно потенциал генерирования человеческого капитала и будет определять надежность перспектив каждого субъекта экономической деятельности в ближайшем и далеком будущем.

Список использованной литературы:

1.Корпоративная социальная ответственность: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. В.Я. Горфинкеля, Н.В. Родионовой. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – С. 52-56.

2.Переход на возобновляемые источники энергии – это только начало. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://about.google/intl/ALL_ru/stories (дата обращения: 04.04.2020).

3.Федченко И.В. Корпоративная социальная ответственность: учеб. пособие для студентов направления 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / сост. И.В.Федченко: Сиб. гос. ун-т. науки и технологий – Красноярск, 2017. – 107 с.

4.Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания / Под ред.: С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003. – 100 с.

5.Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учеб. пособие / Под общ. ред. проф. Н.А. Волгина, В.К. Егорова. – М.: «Дашков и К°», 2004. – 1047с.

6.Долгорукова И.В. Корпоративная социальная политика современных российских предприятий: социолого-управленческий анализ. – М.: РГСУ, 2011. – 284с.

7.В интересах человека 2018. Отчет группы Газпром о деятельности в области устойчивого развития. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gazprom.ru/f/posts/01/851439/sustainability-report-rus-2018.pdf (дата обращения: 23.03.2020).

8.Ульфат Мустафин представил отчет о деятельности Администрации Уфы на заседании городского Совета. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ufacity.info/press/news/353011.html (дата обращения: 23.03.2020).

УДК 316.4 (332.1) 343.9

С.В. ЕГОРЫШЕВ
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, Уфа, Россия; e-mail: sv_egoryshev@mail.ru

ПРЕСТУПНОСТЬ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИКАК ФАКТОР ТОРМОЖЕНИЯ ПРОЦЕССА ЕЁ СОЦИАЛИЗАЦИИ[1]

CRIMEIN THE ECONOMYAS A FACTORIN SLOWINGDOWNTHE PROCESSOF ITSSOCIALISATION

Аннотация: в статье рассматриваются состояние, тенденции и последствия преступлений экономического характера в современной России и Республике Башкортостан за период с 2012 по 2019 гг.

Экономическая преступность оценивается как существенный фактор торможения процесса социализации экономики на национальном и региональном уровнях, что, в свою очередь, замедляет темпы социально-экономического развития в целом.

Annotation: the article considers the state, trends and consequences of economic crimes in modern Russia and the Republic of Bashkortostan for the period from 2012 to 2019.

Economic crime is assessed as a significant factor in inhibiting the socialization of the economy at the national and regional levels, which in turn slows down the pace of socio-economic development as a whole.

Ключевые слова: социализация экономики, собственность, экономическая преступность, социально-экономическое развитие, регион, особенности и тенденции экономической преступности.

Key words: socialization of the economy, property, economic crime, socio-economic development, region, peculiarities and trends of economic crime.

---

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

В последние два десятилетия проблема социализации экономики приобретает всё возрастающий интерес как с познавательной, так и с прикладной точек зрения.

В литературе социализация экономики рассматривается и как общецивилизационная закономерность социально-экономического развития [1, с. 3-11] и как ключевая составляющая мировой экономической трансформации [2, с. 186-194], и как важнейшее условие формирования социальной экономики и социального государства [3, с. 61–66; 4].

С методологической и прикладной позиций интерес представляют публикации, авторы которых анализируют особенности социализации экономики в России [5, с. 262-272] и её регионах [6], а также характеризуют условия этой социализации, детерминирующие её факторы, направления формирования и критерии оценки достигнутого уровня [7, с. 55–58; 8].

Исследователями предложен целый ряд определений понятия «социализация экономики», каждое из которых содержит те или иные как общие, так и специальные характеристики данного феномена. Поэтому, абстрагируясь от разночтений, присоединимся к мнению, согласно которому «социализация экономики» – это процесс взаимоинтеграции частного и общественного секторов хозяйственной жизнедеятельности, в рамках которой формируется приоритет развития человека и условий его жизнедеятельности. Этот процесс знаменует собой этап развития экономической системы, по завершению которого экономика приобретает характеристику высокой социальной ориентированности [6, с. 18].

Естественно, что процесс социализации экономики детерминируется влиянием множества различных факторов, в числе которых далеко не все относятся к влияющим позитивно. Одним из таких факторов, деструктивно влияющих на развитие общества в целом и отдельных его сфер, включая экономическую и социальную, выступает фактор преступности, а относительно процесса социализации экономики – экономическая преступность.

Рассмотрим тезисно характер и последствия такого влияния.

Уголовная статистика, в силу ряда не только объективных причин, фиксирует снижение общего уровня преступности, включая экономическую, в целом по стране (табл. 1).

Таблица 1

Состояние преступности в экономической сфере России (2012 – 2019 гг.) [10, 11, 12, 13]

Виды преступлений	Годы			
	2012	2016	2018	2019
1	2	3	4	5
всего экономической направленности	172975	108754	109463	104927

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5
в том числе тяжкие и особо тяжкие	99227	65134	64736	63285
против собственности	72004	34673	33873	32596
в сфере экономической деятельности	34405	28967	36543	37788
связанные с потребительским рынком	30066	9882	10182	8566
в финансово-кредитной системе	51433	28884	29833	29779
в сфере внешнеэкономической деятельности	1863	971	950	1112
связанные с недвижимостью	11093	6362	7372	7340

Так, в России в 2012 г. было зарегистрировано 172975 преступлений в сфере экономики: в 2013 г. – 141229; в 2014 г. – 107314, в 2015 г. – 112400; в 2016 г. – 108754, в 2017 г. – 105087, в 2018 г. – 109463 и в 2019 г. – 104927 преступлений.

Судя по статистическим данным, отраженным в таблице 1, тенденции роста демонстрируют преступления, совершаемые в сфере экономической деятельности. Стабильным является уровень преступлений, связанных с недвижимостью, совершаемых в сфере внешнеэкономической деятельности. Незначительно за период с 2016 года по 2019 год снизилось число преступлений тяжкого и особо тяжкого характера, в финансово-кредитной системе, против собственности.

Но, в целом, по сравнению с 2012 годом уровень экономической преступности заметно стал ниже. Исключение составляют преступления, совершаемые в сфере экономической деятельности.

Вместе с тем, налицо тенденция роста величины материального ущерба, причиненного в результате преступлений экономической направленности. В 2012 году ущерб составил 144847935 тыс. рублей [10]; в 2016 году – 397979027 тыс. рублей [11]; в 2018 году – 403811653 тыс. рублей [12] и в 2019 году – 44718090 тыс. рублей [13]. И это без преступлений коррупционной направленности, последствия которой не только существенно замедляют процесс социализации экономики, но и составляют ему сильную угрозу, давая дополнительный весомый аргумент для вывода о том, что в России социализация экономики находится на низком уровне, так как в социальной сфере сохраняется широкий круг проблем и противоречий [5, с. 266], к которым относится преступность.

В регионах преступность, включая экономическую, имеет свои особенности. Так, в Республике Башкортостан, в сравнении с 2012 г., также наблюдается снижение уровня преступлений экономической

направленности: в 2012 г. зарегистрировано 7038 подобных преступлений; в 2013 году – 2095; в 2014 г. – 2363; в 2015 г. – 2064; в 2016 г. – 2779 и в 2018 г. – 2456 преступлений (табл. 2).

Таблица 2

Преступления экономической направленности в Республике Башкортостан (2012 – 2018 гг.) [14; 15; 16; 17]

Виды преступлений	Годы			
	2012	2014	2016	2018
всего экономической направленности	7038	2363	2179	2456
в том числе тяжкие и особо тяжкие	4070	1545	1278	1203
против собственности	3480	725	605	698
в сфере экономической деятельности	1094	585	514	625
связанные с потребительским рынком	1354	344	109	60
в финансово-кредитной системе	1954	864	599	460
в сфере внешнеэкономической деятельности	57	7	3	12
связанные с недвижимостью	619	211	198	681

Тенденцию роста демонстрируют лишь преступления в сфере недвижимости, больше стало преступлений в сфере экономической деятельности. Обращают на себя внимание высокий уровень преступлений тяжких и особо тяжких (50 % от всех совершенных в регионе), а также «передовые» позиции республики по преступлениям экономической направленности в Приволжском федеральном округе (в 2012 г. – 2-е место после Нижегородской области и в 2016 г. – 2-е место после Республики Татарстан).

Ощутим материальный ущерб, причиненный преступлениями экономической направленности. В 2012 г. в регионе он составил 4021751 тыс. руб.; в 2013 г. – 2287439 тыс. руб.; в 2014 г. – 1682712 тыс. руб.; в 2015 г. – 1479713 тыс. рублей; в 2016 г. –2921041 тыс. руб. и в 2018 г. – 3549857 тыс. руб. Ущерб, нанесенный этими преступлениями, растет, что, несомненно, отражается на темпах и возможностях социально-экономического развития региона и всей страны.

Исследование условий и факторов социализации экономики, на наш взгляд, плодотворно и под углом зрения выявления и анализа тех из них, которые деструктивно влияют на этот процесс. Это влияние является не только прямым и очевидным, оно часто бывает опосредованным и латентным, разной силы действия и разновременным в проявлении последствий.

Преступность влияет на демографические процессы (например, людские потери), на состояние общественного сознания (чувство тревоги,

озабоченность), на ценностные ориентации людей, особенно молодежи (ценности криминальной субкультуры), на выбор целей и средств жизнедеятельности (преступное поведение) и на многое другое, что так или иначе может быть связано с реализацией общецивилизационной тенденции социализации экономики.

Список использованной литературы:

1. Матвеев М.М. Необходимость социализации рыночной экономики // Экономика, предпринимательство и право. – 2011. – №1 – С. 3-11.

2. Шутаева Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации//Учёные записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского. Серия «Экономика и управление». – 2014. – №1. Том 27 (66). – С. 186-194.

3. Биглова Г.Ф. Социализация экономики: от проблемы собственности до гуманизации труда//Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2017. – №2 (136). – С. 61-66.

4. Левашов В.К. Российское государство и общество в период либеральных реформ: научное издание. – М.: ЦСП и М, 2013. – 456 с.

5. Быченко Ю.Г., Логинова Л.В. Социализация экономики в России: проблемы и перспективы//Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2009. – № 1. Том 1.– С. 262-272.

6. Социализация экономики как фактор социального развития региона: монография / под общ.ред. Ф.С. Файзуллина. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2019 – 298 с.

7.Тарандо Е.Е. Социализация собственности как тенденция экономического развития // Проблемы современной экономики. – 2011. – №2 (38). – С. 55-58.

8. Тонышева Л.Л., Трофимова Ю.В. Регулирование развития социально-ориентированной экономики региона. – Тюмень: Тюм. ГНТУ, 2011. – 170 с.

9. Егорышев С.В. Деструктивное влияние социальной девиации на развитие регионального социума (на примере Республики Башкортостан) // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2019. № 3. – С. 17-26.

10. Состояние преступности в России за январь – декабрь 2012 года / Главный информационно-аналитический центр МВД РФ. – М., 2013. – 50 с.

11. Состояние преступности в России за январь – декабрь 2016 года / Главный информационно-аналитический центр МВД РФ. – М., 2017. – 53 с.

12. Состояние преступности в России за январь – декабрь 2018 года / Главный информационно-аналитический центр МВД РФ. – М., 2019. – 62 с.

13. Состояние преступности в России за январь – декабрь 2019 года / Главный информационно-аналитический центр МВД РФ. – М., 2020. – 65 с.

14. Итоги деятельности МВД по РБ за январь-декабрь 2012 года / Информационный центр МВД по РБ. – Уфа, 2013 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://02.xn--blaew.xn--plai / sluhba / itogi-dejatelnosti (дата обращения: 01.10.2019).

15. Итоги деятельности МВД по РБ за январь-декабрь 2014 года / Информационный центр МВД по РБ. – Уфа, 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://02.xn--blaew.xn--plai / sluhba / itogi-dejatelnosti (дата обращения: 01.10.2019).

16. Итоги деятельности МВД по РБ за январь-декабрь 2016 года / Информационный центр МВД по РБ. – Уфа, 2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://02.xn--blaew.xn--plai / sluhba / itogi-dejatelnosti (дата обращения: 03.06.2019).

17. Итоги деятельности МВД по РБ за январь-декабрь 2018 года / Информационный центр МВД по РБ. – Уфа, 2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://02.xn--blaew.xn--plai / sluhba / itogi-dejatelnosti (дата обращения: 25.10.2019).

УДК 330

З.З. ИМАШЕВА
ФГБОУ ВО Уфимский государственный авиационный технический университет, г Уфа, Россия; e-mail: imasheva_z@mail.ru

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ С ПОМОЩЬЮ ИНСТРУМЕНТОВ ДВИЖЕНИЯ WORLDSKILLS

INCREASING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES BY USING TOOLS WORLDSKILLS

Аннотация: Мировое движение WorldSkills направлено на повышение профессионализма работающих. В статье рассмотрено применение мировых и инструментов WorldSkills, созданных непосредственно в России, их влияние на качество трудовых ресурсов.

Abstract: Worldskills International is aimed to improve the professionalism of workers. The usage of worldwide WorldSkills tools created directly in Russia and their influence at quality of human resources reviewed in the article.

Ключевые слова: мировое движение WorldSkills, Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» профессиональный чемпионат, демонстрационный экзамен, Академия WorldSkills.

Keywords: WorldSkills worldwide, the Union «Young professionals (WorldSkills Russia)» professional championship, demonstration exam, WorldSkills Academy.

Уровень производительности труда и развития экономики в целом определяет качество трудовых ресурсов. Для роста экономики региона и

страны необходимо развитие компетенций и квалификаций трудоспособного населения [1].

После второй мировой войны, в разрушенных странах стояла задача восстановления промышленности, восполнения качества трудовых ресурсов, для ее решения в 1947 г. в Испании зародилось некоммерческое движениеWorldSkills. WorldSkills International (WSI) — международная некоммерческая организация проводит профессиональные чемпионаты по всему миру, в результате соревнований определяются сильнейшие в профессиях [2]. Мировое движение направлено на развитие стандартов по профессиям и повышение профессионального мастерства работающих по ним. Каждые два года одна из стран-участниц движения проводит мировой чемпионат, в котором принимают участие на сегодняшний день страны-участницы мирового движения, которых на сегодняшний день более 80. Чемпионаты проводятся по спортивным принципам, их участники проходят подготовку и отбор в своей стране, правила проведения едины для всех в каждой профессии, оценку результатов выполнения конкурсного задания оценивают эксперты мирового уровня, при этом сами конкурсные задания до начала соревнований участникам не известны. Отметим, что конкурсные задания на мировых чемпионатах соответствуют техническому описанию компетенций по стандартам WorldSkills. Открытие и закрытие мировых чемпионатов аналогичны с проведением таких мероприятий мировых спортивных соревнований, проводятся торжественно с участием первых лиц государства, что подчеркивает их важность для страны-организатора. Победители и призеры соревнований получают награды, а самое главное, признание в своей профессии, становятся очень востребованными у работодателей, так как доказали, что они профессионалы мирового уровня и качественно и производительно осуществляют свою трудовую деятельность, распространяют свои знания среди своих коллег. За более чем полувековой период чемпионатного движения данный инструмент доказал свою эффективность, специалисты мирового уровня работая на своих рабочих местах развивают экономику своих стран.

Россия вступила в организацию WorldSkillsв 2012 г., создана организация WorldSkillsRussia, поддерживаемая правительством страны. Оператором международного некоммерческого движения WorldSkills International в России является Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» [3]. В 2013 г. наша страна впервые приняла участие в мировом чемпионате, а в 2019 г. мировой чемпионат впервые был проведен в России в городе Казани, это был 45-й мировой чемпионат по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс», в нем приняли участники из 63 стран мира.

Для участия в мировом чемпионате необходимо пройти жесткий отбор. Участие в соревнованиях каждого следующего уровня возможно только в результате прохождения отбора на предыдущих этапах. Чемпионатный цикл

начинается осенью и длится один год, в начале осени следующего года проводится Национальный чемпионат. Рассмотрим структуру чемпионатного движения в нашей стране.

Фундаментом движения Ворлдскиллс в России является демонстрационный экзамен. Выпускники средних профессиональных образовательных учреждений участвуют в демонстрационных экзаменах по стандартам Ворлдскиллс, которые с 2016 г. приравниваются к государственной итоговой аттестации.

Следующий уровень, это отборочные соревнования в колледжах и техникумах, в результате которых отбираются участники для региональных чемпионатов.

На следующем уровне проводятся региональные, корпоративные и вузовские соревнования. Региональные чемпионаты проводятся во всех 85 регионах России. Корпоративные чемпионаты проводят крупные компании, для участия в них сначала идет отбор внутри организаций, затем проводятся корпоративные соревнования по отраслям, венцом корпоративных чемпионатов является Национальный чемпионат высокотехнологичных отраслей производства Hi-Tech.Студенты университетов участвуют в вузовских чемпионатах, вершиной которых является межвузовский чемпионат.

Следующий этап соревнований – Всероссийские отборочные соревнования на базе межрегиональных центров компетенций (МЦК).

Венцом Всероссийских чемпионатов является Национальный отборочный чемпионат, который проводится один раз в году, это верхний уровень внутрироссийских соревнований.

Из победителей и призеров Национального чемпионата формируется расширенный состав национальной сборной, ее участники тренируются, готовятся к международным соревнованиям, а лучшие из них принимают участие в чемпионате Европы (WorldSkills Europe (WSE)) и чемпионате мира(WorldSkills International (WSI)).

Соревнования по компетенциям проводятся в специализированных центрах компетенций (СЦК), которыми могут быть любые учебные заведения, с площадкой, соответствующей всем требованиям инфраструктуры для проведения соревнований по компетенции и в нем должен работать сертифицированный эксперт по соответствующей компетенции.

Тренировки Национальной сборной проводят в межрегиональных центрах компетенций, это образцовые, прогрессивные площадки для повышения уровня профессионального мастерства у молодежи. МЦК включает в себя учебный центр и тренировочный полигон. В учебном центре идет обучение ребят в соответствие с имеющимися нововведениями по профессии. Тренировочный полигон обустроен всем новейшим оборудованием, необходимым в соответствии с требованиями

инфраструктуры по профессии, на них могут тренироваться обучающиеся и Национальная сборная Ворлдскиллс.

Все соревнования проводятся по компетенциям, компетенция в Ворлдскиллс подразумевает профессию. На чемпионатах мира соревнования проводятся по 52 компетенциям. На континентальных чемпионатах соревнования проводятся еще по дополнительным компетенциям, например, на чемпионатах Европыпредставлены4 дополнительных.

Мировые и континентальные компетенции разбиты на 6 блоков: строительство и строительные технологии, информационные и коммуникационные технологии, производство и инженерные технологии, сфера услуг, творчество и дизайн, транспорт и логистика, все блоки имеют свой номер. Единая нумерация применяется во всех странах. В России имеется седьмой блок компетенций – образование. Также в России имеются компетенции RU, то есть актуальные для нашей страны, они разработаны и «упакованы» в соответствие со стандартами WorldSkills, чемпионаты по ним проводятся только российского уровня, например, это компетенции, ветеринария, преподавание в дошкольных классах, геодезия, рекрутер и т.д.

МЦК по каждому блоку компетенций в России находятся в следующих регионах:

– по компетенциям блока строительство в городах Королев, Московская область;

– ИТ-технологии в г. Казань, Республика Татарстан;

– производство в г. Комсомольск на Амуре (большая часть) и в г. Екатеринбург;

– сфера услуг в г. Якутск;

– творчество и дизайн в г. Тюмень;

– транспорт в г. Ульяновск.

Также в России разработаны компетенции FuturSkills, по ним еще не ведется обучение в образовательных учреждениях, нет образовательных стандартов, но в соответствии с Атласом новых профессий, это профессии будущего и имеется необходимость их развивать, например, промышленная робототехника, прототипирование, управление беспилотными летательными аппаратами и т.д. [4].

Компетенции, по которым проводятся чемпионаты имеют статус основных, который присваивается после статуса «презентационные», в свою очередь презентационными компетенции становятся после статуса «кандидат в презентационную».

Презентационные компетенции – это компетенции, которые разработаны, оформлены и одобрены Союзом Ворлдскиллс, они проходят апробацию по стране. В первый годовой цикл по презентационной компетенции должны быть проведены соревнования в не менее чем 5 регионах, во второй годовой цикл должен быть прирост числа участвующих

в чемпионатах регионов, только после этого компетенция переходит в разряд основных.

По компетенциям «кандидатам в презентационную» необходимо, чтобы было проведено три чемпионата в разных регионах, тогда они перейдут в статус презентационных. Также на чемпионатах представляют демонстрационные компетенции, профессиональное сообщество демонстрирует их на соревнованиях, показывает актуальность для страны, необходимость включения в чемпионатное движение.

С 2018 г. в России проводятся чемпионаты «Навыки мудрых» для демонстрации профессионального мастерства и обеспечения профессионального долголетия людей возраста 50+.

Помимо соревнований Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» проводит профориентационную работу с молодым поколением в виде проекта «Билет в будущее», который заключается информировании, ознакомлении школьников с актуальными и перспективными профессиями, «примеркой профессий» школьниками на фестивале профессий. Данный инструмент движения WorldSkills направлен на то, чтобы школьники более осознанно подходили к выбору своей профессиональной деятельности, выбирали востребованное и соответствующее личностным предпочтениям профессиональное направление.

Также в России создана и успешно функционирует Академия WorldSkills, основной задачей которой является развитие компетенций преподавателей профессиональных образовательных учреждений, чтобы они имели квалификацию, позволяющую осуществлять подготовку обучающихся в соответствии с мировыми стандартами. Академия WorldSkills осуществляет подготовку экспертов чемпионатов, экспертов по компетенциям и экспертов демонстрационных экзаменов. В декабре 2016 года Президент Российской Федерации В.В. Путин поручил Правительству РФ обеспечить внедрение демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills в качестве итоговой государственной аттестации обучающихся средних образовательных учреждений, таким образом, система среднего профессионального образования должна готовить студентов и осуществлять итоговую аттестацию в соответствие с мировыми стандартами WorldSkills [5].

С 2019 г. Академия WorldSkills проводит обучение по программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста с целью повышения профессионального уровня, обеспечения конкурентоспособности граждан пенсионного и предпенсионного возраста и сохранения их занятости на рынке труда. Обучение бесплатное, позволяет людям возраста 50+ освоить новые компетенции и применить их в высокотехнологичных сферах деятельности.

Таким образом, инструменты движения Ворлдскиллс являются эффективным инструментом развития кадрового потенциала страны, их использование позволяет:

– школьникам ознакомиться с профессиями будущего, определиться со своим профессиональным направлением;

– трудоспособному населению развивать свои профессиональные компетенции путем участия в чемпионатах разного уровня, строить свою профессиональную траекторию развития в соответствие с мировыми стандартами;

– компаниям оценивать и развивать компетенции персонала, необходимые для обеспечения прогресса в отрасли;

– педагогам профессиональных образовательных учреждений освоить требования к профессиям на уровне мировых стандартов и обучать студентов в соответствие с ними;

– людям предпенсионного возраста и 50+ освоить новые компетенции и быть востребованными в современных экономических условиях.

Список использованной литературы:

1. Гайнанов Д.А., Атаева А.Г., Гафарова Е.А. и др. Инструментарий и технологии моделирования развития территориальных систем регионального и муниципального уровней: Коллективная монография / под ред. д-р экон. наук, проф. Д.А. Гайнанова. – Уфа, ИСЭИ УНЦ РАН, 2014. – 252 с.

2. Официальный сайт: WorldSkills International [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://worldskills.org/ (дата обращения: 15.05.2020).

3. Официальный сайт: Движения Worldskills Russia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://worldskills.ru/ (дата обращения: 15.05.2020).

4. Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://atlas100.ru/ (дата обращения: 15.05.2020).

5. Пр-2582 от 23.12.2016 г. Поручение Президента РФ по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству 9 декабря 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/53682 (дата обращения: 15.05.2020).

УДК 316.4, 331.1
Д.Ф. ИШМУРАТОВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: ishdin@inbox.ru

ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ[1]

OPPORTUNITIES AND RISKS OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN MODERN CONDITIONS

Аннотация: динамичное изменение характеристик человеческого капитала, вызванное его адаптацией к быстро меняющейся окружающей социально-экономической среде, актуализирует исследование человеческого капитала, его трансформацию. Развитие техники и технологий, цифровизация, глобализация и иные процессы современности расширяют спектр возможностей для его развития и накапливания, повышения эффективности использования. Вместе с тем возникают и новые риски и угрозы, создающие препятствия для этого. В статье рассматриваются отдельные параметры и аспекты развития человеческого капитала, связанные с его формированием в динамично меняющихся условиях современности.

Abstract: the dynamic change in the characteristics of human capital caused by its adaptation to the rapidly changing socio-economic environment actualizes the study of human capital and its transformation. The development of technology, digitalization, globalization and other modern processes expand the range of opportunities for its development and accumulation, increasing the efficiency of use. At the same time, there are new risks and threats that create obstacles to this. The article considers certain parameters and aspects of human capital development related to its formation in the dynamically changing conditions of modernity.

Ключевые слова: человеческий капитал, образование, неустойчивость занятости, рынок труда, непрерывное образование.

Key words: human capital, employment instability, education, labor market, continuing education.

Человеческий капитал как объект исследования взывает постоянный интерес к себе в том числе в результате своей возможности изменяться. Его развитие происходит в тесной взаимосвязи с развитием окружающей социально-экономической среды, которая с одной стороны, выдвигает все новые требования к его качественным и количественным параметрам, но также предоставляет возможности для достижения необходимого ей

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

состояния. В то же время именно человеческий капитал представляет собой важнейший фактор социально-экономического развития, от которого зависит приращение и использование других ресурсов, национального богатства. В этой связи создание оптимальных, максимально благоприятных условий для его формирования, накопления и использования является задачей, решение которой состоит не только в развитии соответствующей инфраструктуры, широкого внедрения инноваций в различные сферы жизнедеятельности и т.д. Существенным моментом является преодоление негативных тенденций, характерных для человеческого капитала, связанных как с наследием предыдущих периодов развития, так и с воздействием новых факторов, с переменами, происходящими во всех сферах жизнедеятельности. Таким образом, динамичное развитие социально-экономической среды инициирует соответствующее развитие человеческого капитала, изменяя его параметры в соответствии с текущими потребностями и запросами социальной системы. Однако наряду с положительными результатами воздействия в виде улучшения его характеристик, повышения накопленных объемов, появления новых возможностей его формирования, изменяющаяся среда создает риски и угрозы неблагоприятных тенденций развития как самого капитала, так и процессов и явлений, связанных с ним. Например глобализация, цифровизация расширяют доступ населения к образовательным, информационным и иным ресурсам, снимая географические, временные и иные ограничения. Вместе с тем происходит усиление конкуренции, меняются формы взаимоотношений между участниками экономических процессов, повышается неустойчивость как положения отдельных категорий работников, так и развития в целом и т.д.

Одной из причин возникновения таких неблагоприятных тенденций является разная скорость динамики изменения субъектов, участвующих в процессах формирования и использования человеческого капитала. Так, если отдельный субъект – обладатель человеческого капитала (работник, семья, отвечающая за образование своих членов) может достаточно быстро отреагировать на меняющиеся запросы работодателей и рынка труда, то инфраструктура, отвечающая за подготовку – система образования, реагирует медленнее. Разная степень инерционности деятельности и развития субъектов – участников процессов формирования и использования человеческого капитала, а также разнонаправленность их интересов и потребностей приводит к возникновению различного рода диспропорций в данных процессах [1].

Сочетание возможностей и рисков развития человеческого капитала в полной мере отражается на таком его значимом элементе, как образование. Ключевой тенденцией его изменения является повышение уровня образования населения. Согласно статистическим данным, в 2015 г. на 1000 человек населения (в возрасте от 15 лет и старше) приходилось 258 специалистов с высшим образованием, 311 специалистов среднего звена, а

также 92 квалифицированных рабочих и служащих [2, с.64]. В 2002 и 2010 гг. высшее образование имели 163 и 234 человека (на 1000 человек населения соответствующей возрастной группы), число получивших среднее специальное образование также выросло с 275 до 312 человек, квалифицированные рабочие и служащие наоборот, снизили свою численность со 128 до 56 человек [3, с.10]. Рост уровня образования населения обусловлен не только спросом на него со стороны населения и работодателей, но также обеспечен развитием соответствующей инфраструктуры. Так статистика отражает рост числа образовательных организаций высшего образования, достигшего максимального значения в период 2009-2010 гг. Таким образом, доступные условия получения высшего образования, наряду с объективными потребностями в специалистах высшей квалификации, обеспечили рост их численности. Также существенное расширение возможностей наращивания объемов человеческого капитала и повышения его качества обеспечило развитие непрерывного образования. Несмотря на позитивную в целом тенденцию, отрицательным моментом является перепроизводство специалистов с высшим образованием [4], возникшее в результате действия множества факторов, в числе которых несогласованность функционирования рынков труда и образовательных услуг, негибкое реагирование системы подготовки работников на изменяющийся спрос со стороны экономики и т.д. Со стороны самих учащихся и работников ориентация на определенный уровень образовании и квалификации, а также профессию связан с не всегда корректной интерпретацией сигналов рынка труда, с отсутствием возможности прогнозировать перспективные потребности экономики и производства, то есть определить будущие востребованные специальности. В связи с этим возникает эффект избыточности образования для работников [4,5]. По данным комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенного Росстатом в 2018 г., 53,2% (из лиц возрасте 15 лет и старше и занятых в экономике) указали, что имеют квалификацию для выполнения более сложной работы, чем та, которую они имели на момент исследования [6]. Другим, не менее важным результатом является несоответствие между уровнем подготовки работников, их специализацией, имеющейся структуре рабочих мест, спросу на рынке труда. В результате отсутствия подходящих рабочих мест часть специалистов работает не по специальности – таковых по данным комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенного Росстатом в 2018 г. было 35,5% (из лиц старше 15 лет, имеющих работу и специальность), причем среди имеющих высшее образование таковых было 26,1%, со средним профессиональным – 43,2% [6].

В число результатов профессионально-квалификационного дисбаланса входит и различная степень удовлетворенности работников условиями труда. Наибольшая неудовлетворенность наблюдается, прежде всего, по такому основному аспекту, как заработная плата, являющейся с точки зрения

человеческого капитала отдачей за его использование. Недостаточный (по мнению работников) ее уровень означает, в том числе, низкую отдачу от реализации накопленного потенциала, неэффективность инвестиций, вложенных в его получение, а также снижает стимулы к дальнейшему его наращиванию.

Таким образом, одной из ключевых особенностей современности в области развития человеческого капитала является потенциальная возможность его постоянного совершенствования, наращивания. Развитие системы образования, технологий обучения способствуют снятию возрастных, географических временных и иных ограничений в этой области. Риском в данной связи является его невостребованность, несоответствие быстро меняющимся потребностям экономики, работодателей, производства.

В этой ситуации накопленный капитал перестает быть гарантом устойчивости социального положения его обладателя, и в том числе устойчивости занятости. Не случайно, одной из тенденций развития занятости является ее прекаризация, результаты которой сказываются не только непосредственно на сфере трудовых отношений, но и на всех других аспектах жизнедеятельности индивида, в том числе на отсутствии возможности инвестировать в развитие человеческого капитала [7].

Выделенные позитивные и негативные аспекты тенденции изменения человеческого капитала показывают наличие как возможностей, так и рисков его формирования и использования, что является неотъемлемым свойством развития. Соответственно дальнейшая динамика социально-экономических отношений будет также сопровождаться как возникновением новых факторов, усиливающих данный ресурс, расширяющих горизонты его совершенствования, так и появлением угроз, рисков неблагоприятных тенденций его развития, что требует особого внимания в рамках политики управления процессом развития человеческого капитала [8].

Список использованной литературы:

1. Мигунова Ю.В. Теоретико-методологические подходы к исследованию потребностей человека: эволюция взглядов // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – №5-5 (47). – С. 112-114.

2. Индикаторы образования: 2020: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Д.Р. Бородина, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 496 с.

3. Образование в цифрах: 2014: краткий статистический сборник. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – 80 с.

4. Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического

положения и здоровья населения») / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – Москва: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 196 с.

5. Голиусова Ю.В., Иващенкова Н.В. Избыточное образование в России: социально-экономические последствия // Теория и практика общественного развития. – 2014. – №18. – С. 25-31.

6. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html (дата обращения: 03.02.2020).

7. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – №4 (194). – 212. – С. 44-53. DOI: 10.12737/7400.

8. Свинухова Ю.Н. Коэффициент фондов в России: тенденции, основные факторы роста и меры по их устранению // Национальная безопасность / nota bene. – 2019. – №2. – С. 15-26. DOI: 10.7256/2454-0668.2019.2.29441 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=29441 (дата обращения: 03.02.2020).

УДК 304.9

В.Е. КАРАСЮКОВ
ФГБОУ «Пермский государственный научно-исследовательский университет» г. Пермь, Россия; e-mail: karasiuk.slava.ORMZAO@yandex.ru
Е.В. МАЛКОВА
ФГБОУ «Пермский государственный научно-исследовательский университет» г. Пермь, Россия; e-mail: ev-malkova@yandex.ru

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В РЕГИОНАХ РФ

NORMATIVE AND LEGAL SUPPORT OF PUBLIC YOUTH POLICY IN THE REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: в статье авторами анализируется региональное законодательство в сфере молодежной политики. Выясняется правовой статус субъектов общественной молодежной политики в регионах РФ. Сформированы предложения в отношении формирования правовых условий для интеграции субъектов общественной молодежной политики в реализацию целостной молодежной политики, укрепления связей и кооперации с субъектами государственной молодежной политики.

Abstract: in the article the author analyzes regional legislation in the field of youth policy. The legal status of subjects of public youth policy in the regions of

the Russian Federation is being determined. Proposals have been formed for the formation of legal conditions for the integration of public youth policy entities into the implementation of a holistic youth policy, the strengthening of ties and cooperation with state youth policy entities.

Ключевые слова: региональное законодательство, общественная молодежная политика, субъекты общественной молодежной политики, правовой статус.

Keywords: regional legislation, public youth policy, subjects of public youth policy, legal status.

В современной России формирование гражданского общества является актуальной задачей для общества. В контексте задач молодежной политики актуальность этой тенденции очевидна, так как молодежь все больше привлекает к себе внимание как субъект социальных изменений. Сейчас можно говорить о том, что в отношении молодежи осуществляют деятельность довольно большое количество институций гражданского общества. Таким образом, в реализации молодежной политики, кроме государственных структур, участвует достаточно большое количество субъектов, которые, в свою очередь, могут быть отнесены к государственному менеджменту и к общественному участию. Ряд экспертов, описывая суть и проявления молодежной политики, предпочитают выделять государственную [1] (Чурин С.Н.) и общественную молодежную политику [2] (Смирнов В.А., Елишев О.С.). Возьмем за исходную модель субъектов общественной молодежной политики, представленную в докладе РАНХиГС [3]. Речь идет о ней с точки зрения совокупности таких субъектов как молодежные крылья политических партий (политические партии РФ), СМИ, религиозные конфессии, бизнес-сообщество, молодежные ассоциации и объединения (в том числе органы молодежного самоуправления, например, молодежные парламенты, молодежные избирательные комиссии, молодежные правительства и т.д.), ученые и эксперты в сфере молодежной политики.[3, 166]. На наш взгляд, данный перечень стоить дополнить таким институтом как негосударственные и некоммерческие организации, в частности, профсоюз и иные общественные объединения и некоммерческие организации, уставной деятельностью которых является работа с молодежью.

Целью исследования в рамках данной статьи для нас является определение особенностей нормативно-правового обеспечения общественной молодежной политики в рамках законов о молодежи и молодежной политике субъектов РФ. Для этого мы изучаем региональные законы о молодежи и молодежной политике, определяя фокус нашего внимания на правовом статусе субъекта общественной молодежной политики, полагаемом в региональном законе.

Под правовым статусом субъекта общественной молодежной политики мы понимаем «… правовое положение субъекта, отражающее его фактическое состояние во взаимоотношениях с обществом и государством» [4, 43].

В состав Российской Федерации на 2019 г. входят 85 субъектов. Нормативно-правовые акты, регулирующие региональную молодежную политику, а именно законы субъектов, есть только у 78 субъектов РФ [5]. Кроме того, важно отметить, что есть и иные правовые документы в отношении реализации молодежной политики в регионах, так есть Распоряжение Правительства – 1 (Новгородская обл.), Постановление Правительства – 3 (Пермский край, Чукотский авт. округ, Астраханская обл.), Постановление Администрации Смоленской области – 1 (Смоленской обл.), Распоряжение и Постановление Губернатора – 2 (Мурманская обл.). При анализе и группировке 78 законов о региональной молодежной политике в субъектах РФ по названию мы получили следующие данные: «О молодежной политике…» в 19 субъектах (например, Республика Дагестан, Республика Башкортостан, Нижегородская обл., Саратовская обл., Тюменская обл., Тамбовская обл., Ярославская обл., Липецкая обл. и др.); «О государственной молодежной политике…» – 36 (Республика Алтай, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Красноярский край, Ленинградская обл., Магаданская обл. и др.); «О молодежи…» – 4 (Челябинская обл., Свердловская обл., Республика Чечня, г. Москва); «О государственной поддержке молодежи….» – 1 (Республика Адыгея); «О поддержке молодежи в …» – 1 (Белгородская обл.), «Об основных направлениях государственной молодежной политики…» – 2 (Республики Калмыкия, Брянская обл.); «О молодежи и государственной молодежной политике…» – 2 (Республика Татарстан, Калужская обл.); «О реализации государственной молодежной политики…» – 5 (Республика Хакасия, Пензенская обл., г. Санкт-Петербург, г. Севастополь, Ханты-Мансийский АО – Югра); «О государственной региональной молодежной политике….» – 1 (Алтайский край); «О деятельности государственных органов …. в сфере молодежной политики» – 1 (Ульяновская обл.); «О регулировании отдельных отношений в сфере государственной молодежной политики» – 2 (Рязанская обл., Тульская обл.); «О молодежи и молодежной политике» – 4 (Хабаровский край, Архангельская обл., Кемеровская обл., Самарская обл.).

Таким образом, документы, касающиеся реализации молодежной политики, в названии которых отсутствует жесткая принадлежность к государственному сектору, присутствуют в 28 субъектах РФ, государственная принадлежность молодежной политики явным образом обозначена в наименованиях документов регионального уровня 50 субъектов. Однако, рассматривая содержание тех 28 законов субъектов РФ, в названии которых речь идет о молодежной политике, т.е. отсутствует очевидное ограничение рамками полномочий государственных структур, мы

обнаруживаем некоторую противоречивость. При рассмотрении молодежной политики в качестве деятельности в отношении молодежи как органов власти, так и гражданских институций, мы полагаем две ее формы – государственная молодежная политика и общественная молодежная политика. Однако, в законах 7 субъектов РФ (Челябинская обл., Белгородская обл., Свердловская обл., Чеченская Республика, Новосибирская обл., Приморский кр., Липецкая обл.) законодатель не дает определения понятия молодежной политики. В законах же 6 субъектов РФ (Самарская обл., Республика Дагестан, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Северная Осетия-Алания, Ставропольский край, Костромская обл.) определение понятия молодежной политики приведено. В законах 15 субъектов РФ нами обнаружено противоречие, а точнее подмена содержания молодежной политики с множеством субъектов как государственного, так и негосударственного характера деятельностью государственных органов, т.е. сведением понятия молодежной политики к понятию государственной молодежной политики. В числе субъектов РФ, в документах которых данный факт нами зафиксирован, Хабаровский кр., Архангельская обл., Республика Карачаево-Черкесия, Владимирская обл., Саратовская обл., Тюменская обл., Тамбовская обл., Ярославская обл., Еврейская автономная обл., Кемеровской обл., г. Москва, Республика Башкортостан, Республика Коми, Нижегородская обл., Ямало-ненецкий АО. Отметим, профильные государственные органы РФ по этому поводу поясняют следующее: «от точности употребления терминов в законе во многом зависит точность выражения воли законодателя, а, следовательно, и результативность закона» [6]. Так же важно обратить внимание на то, что противоречие имеется во всех 78 законах: как правило, во всех законах идет речь именно о государственной молодежной политике даже при упоминании более широкого понятия – молодежная политика. По контексту содержания изученных НПА также можно сказать, что и при формулировании направлений, целей и задач молодежной политики законодатель руководствуется исключительно интересами государственных субъектов.

При рассмотрении возможностей участия в реализации молодежной политики тех или иных субъектов общественной молодежной политики, мы выявили, что наиболее определенным правовым статусом обладают детские и молодежные организации и объединения. Фактически каждый закон подробно определяет формат взаимодействия органов власти с молодежными объединениями и организациями при реализации государственной молодежной политики и полномочия органов власти субъекта. На наш взгляд, это обусловлено содержанием ФЗ №98 от 28.06.1995 «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений», который выделяет из общественных объединений особую категорию. В отношении остальных субъектов можно заключить, что их правовой статус представлен крайне абстрактно. Они

ограничены государственной повесткой в отношении молодежи. Так, например, СМИ как субъект представлен только в законе Тверской области, возможность создания профессионального сообщества отмечается отдельной статьей в 15 законах, которое функционирует в форме консультационных и совещательных структур при органах власти. В отношении профсоюзов, политических структур, конфессий, бизнес-организаций, НКО можно сказать, что региональные законы о молодежной политике данных понятий фактически не используют, ограничиваются обобщением, а именно указывают «общественные, некоммерческие, коммерческие организации и юридические лица». При этом упоминаний этих субъектов крайне нефункционально, абстрактно.

Вывод очевиден, правовой статус субъектов общественной молодежной политики формален. Говорить о том, что они являются субъектами реализации молодежной политики в регионе на основании НПА, крайне затруднительно. Скорее, в лучшем случае, они являются дополнительной инфраструктурой государственной молодежной политики, в худшем – теневым, скрытом сектором влияния на молодежь, не всегда в согласованных с государственными целях. В условиях дискуссий о необходимости принятия федерального закона о молодежной политике, на наш взгляд о должен учитывать обе формы молодежной политики и описывать механизмы самостоятельной и кооперированной деятельности по реализации молодежной политики субъектов и государственной и общественной молодежных политик. Для этого необходимо обозначить правовой статус молодежной политики как важной отрасли (данные процессы уже начаты в связи с предложением поправки в ст.72 Конституции РФ), что позволит продолжить работу в отношении принятия федерального закона о молодежи и молодежной политики и обеспечения правового статуса субъектов общественной молодежной политики. Считаем, что на фоне процессов развития молодежной политики, происходящих на федеральном уровне, важно развивать тему интеграции субъектов общественной молодежной политику в молодежную политику и на уровне субъекта РФ. Так, одним из адекватных сложившейся ситуации и важных шагов является, по нашему мнению, формирование регионального реестра субъектов общественной молодежной политики и их классификации. Вторым шагом может быть определение формата их взаимодействия с органами власти, на равных правах и взаимовыгодных условиях.

Список использованной литературы:

1. Чирун С. Н. Молодежная политика: генезис, состояние, региональная специфика: учеб. пособие / под научной редакцией Е.А. Кагакиной. – Кемерово: КемГУКИ, 2009. – 224 с.

2. Смирнов В.А. Институциализация региональной молодежной политики в условиях трансформации российского общества: дис. д-ра социол. наук. – Санкт-Петербург. гос. ун-та, Санкт-Петербург, 2011. – 47 с.

3. Доклад «Молодежь России 2000-2025 гг.: Развитие человеческого капитала». Подготовлен специалистами Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) по заказу Федерального агентства по делам молодежи в 2013 г. (на правах рукописи). – М, 2013. – 215 с.

4. Редких С.В. Понятие правового статуса: формально-правовой контекст // журнал пробелы в российском законодательстве. юридический журнал. – 2009. – №3. – С. 42-44.

5. Официальный сайт АО «Кодекс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kodeks.ru/about (дата обращения: 15.04.2019).

6. Юридическая терминология в правотворчестве // Управление Министерства Юстиции РФ по Камчатскому краю. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https: to41.minjust.ru/ru/yuridicheskaya-terminologiya-v-pravotvorchestve (дата обращения: 16.03.2020).

УДК 338.46(470-43)

Г.В. КАРВИЦКАЯ
Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина, г. Рязань, Россия; e-mail: g.karvitskaya@365.rsu.edu.ru
Т.А. ПЕРЕКАТИЕВА
Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина, г. Рязань, Россия; e-mail: t.perekatieva@365.rsu.edu.ru

СФЕРА УСЛУГ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

FIELD OF SERVICES AS A FACTOR OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REGION

Аннотация: в статье рассматривается место сферы услуг в регионе, дается анализ статистических данных, характеризующих динамику и структуру рынка услуг в РФ и в Рязанской области, описывается общая ситуация в сфере сервиса региона. Автор показывает роль сферы услуг в качестве фактора социально-экономического развития региона. В статье рекомендован ряд мер, которые должны быть предприняты или усилены региональными органами власти для дальнейшего развития сервиса в регионе.

Abstract: the article examines the place of the service sector in the region, provides an analysis of statistical data characterizing the dynamics and structure of the service market in the Russian Federation and in the Ryazan region, describes

the general situation in the service sector of the region. The author reveals the role of the service sector as a factor in the socio-economic development of the region. The article recommends a number of measures that should be taken or strengthened by regional authorities for the further development of services in the region.

Ключевые слова: занятость, качество жизни, предприятие, регион, рынок платных услуг, сфера услуг.

Keywords: employment, quality of life, enterprise, region market of paid services, service industry.

Устойчивой тенденцией в изменении отраслевой структуры развитых стран стало интенсивное развитие услуг. При этом сфера услуг(сервиса) превосходит по доле в ВВП промышленность и сельское хозяйство в 194 странах мира, а в 30 из них в ней создается 80% ВВП [1].

Аналогичные мировым тенденции наблюдаются и в современной России: доля сферы услуг достигла 65% ВВП и более 67% в структуре занятости. Значительная часть услуг для населения по-прежнему финансируется из консолидированного бюджета РФ, однако с каждым годом существенно увеличивается и объем платных услуг. Это свидетельствует о высокой востребованности населением самых разных услуг и растущем потенциале развития бизнеса, в том числе малого и среднего. Целью данной статьи является определение влияния сферы услуг на развитие региона, а также спектра мер воздействия на нее органов региональной власти (на примере Рязанской области).

Известно, что одна из особенностей услуг заключается в том, что их предоставление локализуется в основном в рамках определенного территориального образования. Эту особенность рассматривают некоторые авторы, подчеркивая, что «…значительную роль в формировании структурно-функциональной специфики рынка услуг играет региональный аспект» [2]. В этом смысле можно говорить о том, что степень развитости сферы сервиса может стать источником экономического роста и индикатором социально-экономического благополучия конкретного региона.

Для понимания масштабов происходящих в сфере услуг процессов обратимся к данным официальной статистики об изменении объема платных услуг населению за последние годы в стране в целом и в Рязанской области. Как свидетельствуют данные, рост объема платных услуг населению весьма заметный: в 20018 г. по сравнению с 2005 годом увеличение более чем в 4 раза в текущих ценах как по стране в целом, так и по Рязанской области. Однако кризисные процессы 2015-2016 годов, проявившиеся, в частности, в существенном снижении доходов населения и сокращении потребительского спроса, привели к стагнации сектора платных услуг. Так, их объем в сопоставимых ценах (очищенных от инфляции) за 2015 г. уменьшился в РФ на 1,1% (-5,8% по Рязанской области), в 2016 году общий прирост стал

положительным: +0,7% (+2,2 по области), в 2017 году ускорился до +1,4% (+1,7), а по итогам 2018 года составил +1,4%(+1,5%) При этом надо отметить, что темпы роста отдельных видов услуг за эти годы также существенно различаются [3, 4, 5].

Как видно из приведенных данных, наблюдаемые весьма умеренные темпы роста объема платных услуг примерно сопоставимы с крайне низкими темпами роста ВВП в последние годы. Следовательно, они явно недостаточны с позиции влияния на совокупный экономический рост в качестве его локомотива. Характерно, что эти темпы в Рязанской области примерно таковы, как и в целом по стране.

В то же время здесь необходимо иметь в виду, что эти статистические данные не в полной мере отражают ситуацию в сфере сервиса. Дело в том, что анализируемые статистические показатели не учитывают услуги, финансируемые из консолидированного бюджета (образование, здравоохранение, культура и пр.), а услуги общественного питания включаются статистикой в категорию «оборот общественного питания». Кроме того, эти показатели не описывают динамику услуг, оказываемых бизнесу и государству на коммерческой основе, не раскрывают ситуацию на рынках B2B и B2G. Между тем, как показывает отечественная и региональная практика, именно в этой сфере широкое распространение получили такие деловые услуги, как телекоммуникационные, транспортные, финансовые, страховые, консалтинговые и многие другие. Именно этот сектор является существенным фактором развития в последние годы системы аутсорсинга.

Возвращаясь к платным услугам населению, интерес представляет сравнительный анализ их структурных изменений по стране в целом и по Рязанской области. Как показывает статистика, в качестве лидеров отрасли в стране выступают коммунальные, транспортные и телекоммуникационные услуги. Характерно, что в Рязанской области (данные 2018 г.) доля этих услуг существенно отличается: коммунальных – 36,5% (21,1% по РФ), телекоммуникационных – 19,5% (14,1%), транспортных – 6% (20,4%) [6].

Доминирующие позиции этих категорий услуг в стране объясняются, прежде всего, низкой эластичностью потребительского спроса, а существенные отклонения по региону, на наш взгляд, - такими разными факторами, как уровень жизни населения, политика региональных властей (коммунальные, транспортные услуги), различие потребностей в современных коммуникациях. Несмотря на весьма умеренные темпы роста и существенные расхождения в их структуре, в сфере услуг страны и отдельных регионов наблюдаются серьезное расширение традиционных и появление новых видов, постоянно растущее количество организаций (предприятий, фирм, компаний), предоставляющих широкий спектр услуг бытового, технического, делового, социокультурного характера. Это влечет за собой высокий уровень конкуренции, обостряющейся в связи с тем, что

большая часть предоставляемых услуг носит локальный характер, ограничена пределами определенного территориального образования. Так, в г. Рязани с населением 540 тыс. человек работает уже более 100 ресторанов и кафе, 684 салонов красоты и SPA, около 60 фитнес-центров, 125 туристских фирм. На рынке медицинских услуг областного центра представлено 148 многопрофильных медицинских коммерческих центров, 25 ветеринарных клиник. В городе работает более 20 страховых компаний, более 40 банков. Аналогичные процессы роста наблюдаются и в других секторах сферы услуг, причем существенную роль здесь играет фактор выхода в регионы федеральных сетей (торговые центры, гостиницы, кинотеатры, салоны красоты и пр.). Все это в целом свидетельствует как об устойчивом потребительском спросе, так и о невысоких барьерах входа организаций на рынок.

Сфера сервиса региона представляет собой достаточно неоднородную и пеструю картину: здесь функционируют предприятия, различающиеся по видам деятельности, формам собственности, масштабам, источникам финансирования, технологическому уровню и пр. Как отмечают специалисты, для компаний сферы сервиса «…свойственны особые методы создания услуги, решения текущих и перспективных задач, освоения новых рынков, новых видов услуг в соответствии с запросами потребителей» [6]. Тем не менее, она реально становится важным фактором влияния на социально-экономическое развитие региона и повышение качества жизни населения.

Так, именно эта сфера создает условия для удовлетворения различных потребностей населения и бизнеса: бытовых, деловых, познавательных, эстетических и пр. За счет профессионального решения проблем происходит экономия времени, высвобождаемого для расширения пространства свободного времени, отдыха и восстановления. Повышаются удобство и комфортность проживания, возможности разнообразия в проведении досуга.

Увеличивается вклад сервиса в валовой региональный продукт. Сфера услуг обладает высоким мультипликативным эффектом, создавая спрос и формируя заказы на широкий ассортимент товаров, производимых на предприятиях региона и страны. Создается существенное количество рабочих мест, обеспечивается занятость местного населения, смягчается напряженность на рынке труда. Так, в Рязанской области в 2018 г. при общей численности занятых более 518 тыс. человек только деятельностью в сфере транспортировки и хранения заняты 33889 человек, гостиничного бизнеса и общественного питания – 11158 чел., культуры, спорта, организации досуга и развлечений – 7071 чел. [4]. Неравномерность интенсивности производства в продолжение дня или недели во многих категориях сервиса делает возможным привлечение работников на неполный рабочий день с «разрывным» и подвижным графиком работы. Это создает базу для вторичной или временной занятости, подработки для студентов,

пенсионеров, молодых мам, что обеспечивает рост совокупных доходов населения.

Создаются условия для развития малого бизнеса, самозанятости жителей области. Увеличивается налоговая база поступлений в бюджет территориального образования. Кроме того, улучшение количественных, качественных, структурных параметров сферы услуг не только повышает качество жизни населения региона, но и способствует расширению базы потребителей за счет приезжающих из других регионов (образовательные, медицинские, туристические и пр. услуги). А это в свою очередь приводит к улучшению имиджа территории в восприятии приезжающих сюда по разным поводам людей, усилению инвестиционной и туристической привлекательности.

Исходя из значения исследуемой сферы в жизни региона, считаем исключительно важной деятельность региональных властей, направленную на ее совершенствование, усиления диалога власти с бизнесом и НКО. В качестве основных направлений подобной деятельности мы выделяем:

– усиление места сферы сервиса в разрабатываемых стратегиях регионального развития;

– комплекс мер поддержки малого и среднего бизнеса, работающего в сервисе, актуальность которых серьезно возрастает в связи со сложившейся эпидемиологической обстановкой и ее последствиями;

– регулярный мониторинг различных качественных, количественных и структурных показателей сферы, сравнительный анализ с положением дел по стране в целом и по отдельным регионам (особенно ЦФО);

– измерение и сокращение существенной дифференциации доступности, структуры и качества услуг по муниципальным образованиям региона: многие виды услуг в некоторых населенных пунктах региона либо отсутствуют вообще, либо характеризуются низким качеством;

– меры территориального маркетинга - различные формы поддержки и продвижения отдельных услуг за пределы региона и страны (к примеру, обеспечение участия в выставках, фестивалях, конкурсах, форумах);

– выявление и минимизацию имеющих место теневых процессов: занижение налоговой базы, серые схемы оплаты труда, незарегистрированные производства (риэлторство, репетиторство, автосервис, ритуальные услуги и пр.).

Таким образом, анализ происходящих в регионе процессов показал, что сфера услуг развивается устойчивыми темпами, сопоставимыми со средними по стране, характеризуется прогрессивными структурными изменениями. Выступая в качестве фактора социально-экономического развития территории, она требует разработки системы мер органов региональной власти для ее совершенствования и корректировки.

Список использованной литературы:

1. Василенко Н. Неоиндустриальная перспектива: этапы автоматизации услуг в контексте развития экономики // Экономист. – 2018. – №10. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://popecon.ru/722-sfera-uslug-v-rossii.html) (дата обращения: 15.10. 2019).
2. Сайфидинов Б.С., Бакаева Н.С. Рынок услуг и его особенности в России // Научный журнал NovaInfo. Экономические науки. – 2017. – №58-4. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://novainfo.ru › archive (дата обращения: 15.12. 2019).
3. Бюллетень о текущих тенденциях российской экономики. – 2019. – №49. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ac.gov.ru › files › publication (дата обращения: 15.03.2020).
4. Рязаньстат. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ryazan.gks.ru (дата обращения: 10.04. 2019).
5. Федеральная служба государственной статистики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gks.ru › wps › wcm › connect › rosstat_main › rosstat › about (дата обращения: 15.03. 2020).
6. Устинова О.Е. Бизнес-модели индустрии сервиса в условиях цифровизации экономики // Российское предпринимательство. – 2019. – Том 20. – Выпуск 3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://creativeconomy.ru › journals › archive (дата обращения: 15.12. 2019).

УДК 332.02

А.Г. КАРИМОВ
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: karaigal@gmail.com

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ НАРАСТАНИЯ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ[1]

SOCIALIZATION OF THE ECONOMY AS A KEY FACTOR FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF TERRITORIAL SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS IN CONDITIONS OF INCREASING GLOBAL CHALLENGES

Аннотация: в работе обоснована необходимость социализации экономики в современных условиях. Выявлены характерные факторы социализации экономики, определяющие устойчивость развития

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

территориальных социально-экономических систем. Предложены траектории социального развития, направленные на усиление (обеспечение) социальной направленности функционирования региональной экономической системы.

Abstract: in the article, substantiates the need for socialization of the economy in modern conditions. The characteristic factors of socialization of the economy that determine the sustainability of the development of territorial socio-economic systems are identified. The trajectories of social development are proposed, aimed at strengthening (ensuring) the social orientation of the functioning of the regional economic system.

Ключевые слова: социализация экономики, устойчивое развитие, качество жизни, гуманизация труда, социальная дифференциация.

Key words: socialization of the economy, sustainable development, quality of life, humanization of labor, social differentiation.

Необходимость социализации российской экономики существовала в течение всего периода трансформационных процессов, связанных с переходом нашей страны к рыночному хозяйству. Существенное снижение качества и уровня жизни населения, сопряженное с разрушением сложившейся системы социального обеспечения, привело к возникновению целого ряда социально-экономических проблем, таких как бедность и избыточное социальное неравенство, пауперизация и прекаризация значительной части населения. В дальнейшем ситуация значительно улучшилась, однако многие социально-экономические проблемы приобрели хронический характер. К одной из таких проблем можно отнести существование значительной группы работающих бедных (по оценкам различных экспертов составляющей более 60% от общей численности бедного населения России), оказывающей негативное воздействие на воспроизводство человеческого капитала и являющейся одним из главных препятствий на пути создания инновационной экономики.

В современных условиях необходимость социализации экономики приобретает все большее значение, что детерминируется несколькими причинами. Во-первых, усилением роли человеческого капитала в социально-экономическом развитии страны, который становится главным ресурсом и активом модернизационных процессов в условиях глобализации.

Во-вторых, при системном взгляде на проблему становится очевидным, что социализация экономики является необходимым условием сохранения устойчивости социально-экономического развития территориальных систем. Особенно это видно при рассмотрении социализации экономики во взаимосвязи с концепцией устойчивого развития, в рамках которой территориальные социально-экономические системы можно представить как открытые системы, условно разделенные на три взаимодействующих и взаимообуславливающих составляющих: – экологическая (первичные

ресурсы и окружающая среда); экономическая (производственная система и система инфраструктуры); социальная (общество). Большинство исследователей в области региональной экономики указывают именно на эти три компонента, как основу функционирования региональной экономики [1].

Согласно определению ООН, «устойчивое человеческое развитие представляет собой такое развитие, которое не только приводит к экономическому росту, но и к справедливому распределению его результатов, которое восстанавливает окружающую среду, а не уничтожает ее, повышает ответственность людей, а не превращает их в бездушных исполнителей. Такое развитие уделяет первостепенное внимание бедным, повышая их возможности и обеспечивая им участие в принятии решений, которые влияют на их жизнь». В связи с этим, социализация экономики логично встраивается в концепцию устойчивого развития и становится эффективным механизмом, работающим на достижение ее ключевых целей.

При этом к характерным факторам социализации экономики, определяющим устойчивость развития территориальных социально-экономических систем, следует отнести:

– переориентацию в производстве (социализацию собственности);

– повышение социальной ответственности государства и бизнеса;

– гуманизацию и улучшение условий труда;

– снижение социальной дифференциации (преодоление избыточного социального неравенства).

Совершенно очевидно, что человечеству предстоит столкнуться с целым рядом глобальных вызовов, такими как изменения климата, истощение природных ресурсов и др. В такой ситуации только социализированная экономика, с сильным и развитым человеческим капиталом будет обладать более высоким уровнем устойчивости и способности противостоять глобальным угрозам.

Одним из таких глобальных вызовов стала глобальная пандемия коронавируса, которая обострила существующие проблемы и за короткий срок внесла серьезные изменения в самые разные сферы жизни человеческого общества. Так, по сообщениям Financial Times в общей сложности пятая часть трудоспособного населения Европейских стран (Германии, Франции, Великобритании, Италии и Испании), обратилась за финансовой помощью. В рамках программы государство предоставляет работникам краткосрочные оплачиваемые отпуска. Это делается для того, чтобы не допустить стремительного роста безработицы на фоне пандемии, которое приобретает масштабный характер. Так, по данным Евростата количество отработанных часов в мире в этом квартале снизится на 10,5 процента, что эквивалентно 305 млн человек, занятых полный рабочий день с 48-часовой рабочей неделей. Также в соответствии с этими данным прогнозируется рост экстремальной бедности с 8,2% в 2019 году до 8,6% в 2020 году, или от 632 млн до 665 миллионов человек. Анализируя

последствия пандемии по всему миру, эксперты Евростата говорят о том, что страны с низким уровнем человеческого развития страдают от последствий пандемии гораздо хуже [2].

Российская Федерация также испытывает серьезные проблемы на фоне пандемии. По данным Росстата реальные располагаемые доходы россиян в январе-марте снизились на 0,2%. По оценке рейтингового агентства АКРА реальные доходы россиян могут уменьшиться на 9,9 процента по итогам 2020 года в случае ужесточения ограничительных мер в связи с распространением коронавируса [3]. При этом, по мнению экспертов доходы населения на фоне ограничений значительно снизятся во втором квартале. Так по мнению Кузьминова Я. в результате экономического кризиса, связанного с пандемией коронавируса средний класс, может скатиться в бедность. Он также предположил, что доходы будут падать у всех слоев общества, однако «обедневшие богатые» все равно останутся богатыми. «Он подчеркнул, что такая тенденция в первую очередь касается экономики услуг, в том числе интеллектуальных, и экономики впечатлений, которая давала пространство для развития новых креативных проектов [4].

В Российских условиях отсутствие социальной защищенности, наличие высокой доли теневого сектора экономики, слабый уровень социальной ответственности бизнеса будут усиливать негативные последствия пандемии.

Об ухудшении социального самочувствия россиян свидетельствуют результаты социологических мониторингов населения. Так, к примеру динамика индекса потребительских настроений (ИПН), являющегося важным инструментом прогнозирования поведения потребителей показывает определенное снижение: в марте 2020 наблюдалось наименьшее его значение (табл.1) [5].

Таблица 1

Индекс потребительских настроений, %

Показатели	05.2019	07.2019	09.2019	11.2019	01.2020	03.2020
ИПН	79	80	81	82	84	68

В таких условиях необходима планомерная, системная работа по социализации экономической системы, направленная на достижение базовых целей социального государства, в т.ч.:

– защита прав, свобод и законных интересов каждого человека, который честно живет и трудится;

– человек, его жизнь и личное достоинство как высшая ценность;

–соответствие принимаемых нормативно-правовых актов представлениям общества о законности и социальной справедливости;

– социальная ориентация государственного, частного секторов экономики и социально ориентированных негосударственных некоммерческих организаций;

– активная и сильная социальная политика, направленная на поддержание стабильности и высокой эффективности государственной системы социальной защиты населения и духовно-нравственных устоев общества;

– взаимная социальная ответственность власти, общества, человека;

– нетерпимость к проявлениям бюрократизма, коррупции, беззакония, теневых экономических и социально-политических отношений, других негативных проявлений;

– забота о сохранении природы, улучшении окружающей среды и укреплении экологической безопасности жизнедеятельности человека [6].

Следует согласиться с мнением Бигловой Г.Ф., что одним из основополагающих направлений развития современного общества в условиях становления постиндустриального хозяйственного уклада выступает социализация экономических отношений. В самом общем виде социализацию экономики можно представить как процесс интеграции частного и общественного сектора, в рамках которого в производственной деятельности формируется приоритет развития человека и условий его жизнедеятельности. Она представляет собой важнейший этап развития экономической системы, по мере завершения которого экономика приобретает характеристику высокой социальной ориентированности. Основными направлениями, которые необходимо выделить в приоритет и стимулировать государству в данном процессе, являются: социализация собственности, смягчение социальной дифференциации и гуманизация труда [7].

В свою очередь, усиление (обеспечение) социальной направленности функционирования региональной экономической системы должно быть обеспечено за счет:

– разработки институциональных механизмов обеспечения социальной направленности функционирования региональной экономической системы;

– определения комплекса мер по сокращению бедности работающего населения;

– разработки социальных технологий обеспечения качества жизни населения в условиях социализации экономики;

– формирования эффективного и качественного трудового капитала региона в условиях социализации экономической системы:

– разработки основных параметров гуманизации труда, социальной ориентации трудового процесса;

– разработки комплекса механизмов приращения и качественного развития социального и трудового капитала в региональном измерении;

обеспечения устойчивости ключевых социальных параметров жизнедеятельности регионального социума:

– разработки социальных технологий и механизмов, направленные на купирование выявленных областей социальной напряженности;

– разработки механизмов и технологий обеспечения социальной и общественной безопасности.

Список использованной литературы:

1.Иволга А.Г., Чаплицкая А.А. Обоснование подхода к понятию устойчивого развития экономики региона // Биоресурсы и природопользование / Изд.: Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины (Киев). – 2014. – Т. 6. №1-2. – С. 151-154.

2.How COVID-19 is changing the world: a statistical perspective [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://unstats.un.org/unsd/ccsa/documents/covid19-report-ccsa.pdf (дата обращения: 12.05.2020).

3.Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gks.ru // (дата обращения: 12.05.2020).

4.Ректор ВШЭ предупредил о риске обеднения среднего класса в России // РБК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rbc.ru/society/27/04/2020/5ea736a29a7947c355361fcb (дата обращения: 12.05.2020).

5.Индекс потребительских настроений // Левада-центр [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.levada.ru/indikatory/sotsialno-ekonomicheskie-indikatory/ (дата обращения: 12.02.2020).

6. Охотский Е.В., Богучарская В.А. Социальное государство и социальная политика современной России: ориентация на результат // Труд и социальные отношения. – 2012. – №5 (95). – С. 35.

7. Социализация экономики как фактор социального развития региона: Монография. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2019. – 298 с.

УДК 316.3
Ю.В. МИГУНОВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: ignatenko_isei@mail.ru

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА СКВОЗЬ ПРИЗМУ ИССЛЕДОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ РАСХОДОВ ДОМОХОЗЯЙСТВ РОССИИ И РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН[1]

EVALUATION OF SOCIAL DEVELOPMENT OF THE REGION THROUGH THE PRISM OF STUDYING THE STRUCTURE OF CONSUMER COSTS OF HOUSING OF RUSSIA AND THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Аннотация: в статье представлена оценка уровня и качества жизни населения в контексте проблематики социального развития региона. Методологическую базу работы составил статистический анализ структуры потребительских расходов домохозяйств Российской Федерации и Республики Башкортостан. Кроме того, материал основан на результатах социологического опроса, проведенного среди населения. В соответствии с методикой Росстата, включающей выборочное обследование бюджетов домохозяйств, исследованы четыре группы потребительских расходов, наиболее ярко отражающие уровень благосостояния современных россиян.

Abstract: the article presents an assessment of the level and quality of life of the population in the context of the problems of social development of the region. The methodological base of the work was a statistical analysis of the structure of consumer spending of households in the Russian Federation and the Republic of Bashkortostan. In addition, the material is based on the results of a sociological survey conducted among the population. In accordance with the methodology of Rosstat, which includes a sample survey of household budgets, four groups of consumer spending were studied that most clearly reflect the level of well-being of modern Russians.

Ключевые слова: структура потребительских расходов домохозяйств, уровень жизни населения, качество потребления, покупка продуктов питания, непродовольственные товары, покупка алкогольных напитков, оплата услуг.

Keywords: household consumption structure, the standard of living of the population, quality of consumption, food purchase, non-food products, the purchase of alcoholic beverages, payment for services.

---

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №75-01211-20-01 на 2020 г.

Целью представленной статьи является анализ структуры потребительских расходов домохозяйств Российской Федерации и Республики Башкортостан. Методологическая база представлена исследованием показателя потребительских расходов домашних хозяйств Российской Федерации, рассчитанного Росстатом в динамике за 2005-2018 гг. Также представлен анализ данных социологического опроса, проведенного Институтом социально-экономических исследований Уфимского федерального исследовательского центра РАН среди городского населения Республики Башкортостан.

Объектом исследования являются уровень жизни и качество потребления населения Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Предмет исследования – структура потребительских расходов домохозяйств Российской Федерации и Республики Башкортостан.

В современных условиях вопросы социально-экономического положения населения, проблемы социальной дифференциации и соотношения доходов и расходов домохозяйств остаются важным фактором оценки социального развития общества. В этом проявляется социальная поляризация населения по уровню доступности различных слоев населения к товарам и услугам.

Поэтому анализ структуры потребительских расходов домохозяйств позволит выявить основные тренды потребительских предпочтений россиян. В статистических сборниках структура потребительских расходов домохозяйств, как правило, разделяется на покупку продуктов питания, непродовольственных товаров, алкогольных напитков и оплату услуг. Таким образом, представляется необходимым проанализировать каждую из представленных групп, изучив ее на уровне региона.

Исходя из анализа статистических данных, в Российской Федерации за период 2005-2018 гг. покупка продуктов питания сократилась на 7,2%. В то же время в ситуации, когда затраты на продукты питания находятся в приоритете по сравнению с другими видами расходов, приходится говорить о материальных трудностях в семье и снижении ее уровня жизни. В современных условиях население вынуждено затрачивать примерно треть своего дохода на покупку продуктов питания. По мнению исследователей, рост потребительских расходов на продукты питания указывает на обострение проблемы бедности в России, поскольку сужается круг потребительских предпочтений и возможность выбора ограничивается исключительно материальными ресурсами семьи.

Общероссийские тенденции характеризуют динамику показателя покупки продуктов питания в Республике Башкортостан за период 2005-2018 гг. Тем не менее позитивные тенденции снижения индикатора фиксировались на этапе докризисного периода, в 2013 г. – 27,7% от всех расходов домохозяйств. В это время на продукты питания домохозяйства республики тратили менее трети своего дохода. Наибольшее значение

обследуемого показателя отмечалось в 2016 г. на уровне 37,7%. Негативные тренды увеличения затрат на продукты питания также подтверждаются результатами проведенного социологического исследования. Большинство респондентов (85,9%) указали на то, что их расходы на продукты питания и безалкогольные напитки наиболее затратны по сравнению с остальными.

За обследуемый период на 1,5% снизилась покупка непродовольственных товаров в Российской Федерации. В частности, к их числу относятся одежда и обувь. Затраты на них в бюджетах домохозяйств России снизились к 2018 г. на 2,8% в сравнении с 2005 г. (2005 г. – 10,7% от всех расходов домохозяйств, 2017 г. – 7,9%). То же самое произошло с расходами на предметы домашнего обихода и бытовую технику, включенными в список непродовольственных товаров. Они сократились на 1,9% (2005 г. – 7,2% от всех расходов домохозяйств, 2018 г. – 5,3%). В данном случае наблюдается тенденция снижения потребления непродовльственных товаров в счет увеличения затрат на питание. Это связано с ограничением возможностей тратить и потреблять больше положенного минимума, необходимого для семьи. Такое же сокращение расходов на непродовольственные товары наблюдалось в Республике Башкортостан в вышеозначенный период. Правда, здесь эти расходы сократились на 6,5% [1]. Между тем большая часть опрошенных (66,6%), по данным социологического исследования, назвала наиболее затратными расходы на непродовольственные товары. В то же время 33,1% участников опроса не согласились с этим. Мнение по поводу затрат на предметы домашнего обихода, бытовую технику и уход за домом разделилось практически поровну в оценках «наиболее» и «наименее затратные». Так, для 50,2% респондентов эта статья расходов была признана самой расходной, для 49,1% – наоборот, наименее.

Важное социальное значение имеет показатель оценки покупки алкогольных напитков. Поскольку чрезмерное потребление алкоголя, связанное с широкими возможностями его приобретения, негативно сказывается не только на здоровье населения, но и на социальном развитии общества в целом. Тем не менее позитивной тенденцией динамики потребления алкогольных напитков в России явилось снижение данного показателя на 0,3%: с 1,9% от всех расходов домохозяйств в 2005 г. до 1,6% в 2018 г. За обследуемый период в Республике Башкортостан потребление алкогольных напитков также сократилось. С 2005 по 2018 гг. индикатор снизился на 0,2% (в 2005 г. – 2,0% от всех расходов домохозяйств, в 2018 г. – 1,8%) [1]. В то же время, судя по социологическим данным, большинство респондентов (77,7%) отметили, что для них расходы на алкоголь не являются затратными. При этом 21,5% напротив, посчитали, что покупка алкогольных напитков достаточна затратна.

Показатель потребления алкогольных напитков коррелирует с расходами россиян на здравоохранение, включающими затраты на

сохранение и поддержание здоровья всех членов домохозяйства. Так, например, за 2018 г. в Республике Башкортостан эти затраты выросли по сравнению с 2005 г. на 0,5%, с 2,8% от всех расходов домохозяйств в 2005 г. до 3,3% – в 2018 г. Выявленная динамика подтверждается результатами социологического исследования. Значительная часть опрошенных (54,2%) обратили внимание на то, что наиболее расходной статьей их бюджета являются затраты на здоровье.

Одним из определяющих параметров оценки социального развития общества является исследование показателя оплаты услуг в структуре потребительских расходов домохозяйств. В динамике за период 2005-2018 гг. в целом он имел позитивный возрастающий тренд на уровне Российской Федерации. Так, например, если в 2005 г. индикатор составлял 23,5% от всех расходов домохозяйств, то в 2018 г. он возрос до 27,9%. С одной стороны, это указывает на широту материальных возможностей населения, позволяющих семье расходовать дополнительные средства на услуги. С другой – оплата услуг, в частности жилищно-коммунальных, носит обязательный характер и не всегда ясно показывает реальные потребительские предпочтения. За обследуемый период возрастающий тренд оплаты услуг фиксировался и на уровне Республики Башкортостан: в 2005 г. – 20,3% от всех расходов домохозяйств, в 2018 г. – 26,5%. Таким образом, показатель увеличился на 6,2% [1]. В то же время 79,5% опрошенных участников социологического исследования посчитали, что оплата услуг, преимущественно жилищно-коммунальных, для них наиболее затратна.

Таким образом, можно утверждать, что в современных условиях происходят качественные изменения структуры потребления, обусловленные процессами трансформации потребностей. Наблюдается смещение поведенческой модели потребления в пользу повышения качества жизни, связанного с характеристиками завышенной потребности в материальном обеспечении, ограничивающей духовное развитие личности и препятствующей раскрытию творческого потенциала и самореализации как приоритетов личностного развития [2]. Иначе говоря, прогрессивное социальное развитие общества возможно только при соответствующем уровне и качестве жизни, включающих в себя достаточную обеспеченность продовольственными и непродовольственными товарами, доступное и эффективное здравоохранение и т.д. Характерной чертой современного этапа общественного развития является противоречие между нарастанием социальных потребностей населения и снижением ресурсных возможностей их удовлетворения.

Комплекс управленческих мер, направленных на реализацию и развитие социальных потребностей, основан на следующих принципах:

− смещение приоритетов развития общества на социальную составляющую;

– определение зависимости между потребностями и возможностями их удовлетворения;

– формирование критериев и показателей оценки качества жизни населения региона в соответствии с уровнем развития общества;

– планирование финансовых ресурсов на основе долговременных, стабильных нормативов, государственных стандартов.

С одной стороны, требуется разработка продуманных мер социальной политики государства, которое, следуя логики патернализма, гарантирует сохранение показателей качества жизни не ниже социальных норм. С другой – целью региональной социальной политики должно стать повсеместное увеличение этих норм. По мнению исследователей, важнейшим направлением осуществления продуманных реформ новой социальной политики должна стать разработка системы государственных минимальных социальных стандартов. Данная система позволит сохранить качество жизни населения на приемлемом уровне и будет способствовать его дальнейшему росту и улучшению. Между тем данная система должна соответствовать определенным требованиям:

– включать наиболее важные социальные параметры, имеющие интегральное значение для общества в целом;

– однозначно восприниматься и быть одинаково понятной населению;

– быть гибкой в отношении изменений внешней среды, а также иметь качественные и количественные характеристики, позволяющие анализировать динамику социальных изменений, давать их сравнительную оценку;

– обязательно применяться в сферах, касающихся уровня доходов населения, социальной защиты граждан; образования; здравоохранения; культуры; жилищно-коммунального хозяйства [3].

Таким образом, комплекс управленческих мер, способствующих устойчивому социальному развитию, основан на применении единой системы индикаторов оценки, планирования и прогнозирования качества жизни населения, позволяющей измерить уровень его доходов и степень благосостояния. В настоящее время приоритетное положение в структуре потребительских расходов домохозяйств занимают продовольственные товары, что указывает на отсутствие возможности потреблять больше необходимого минимума, включающего затраты на питание (в 2018 г. расходы домохозяйств на продукты питания составляли 33,5% от всех расходов).

С целью придания рыночной экономике социальной направленности, способной гарантировать достойный уровень доходов и благосостояния, необходим переход от количественных показателей экономического роста к качественным оценкам социального развития. Данные мероприятия заключаются в интенсивном развитии социальной инфраструктуры, усилении социальной защиты населения, повышении качества жизни в

планируемой перспективе за счет регулярного, ежегодного роста оплаты труда, совершенствования механизмов ее начисления и распределения. Для того чтобы обеспечить высокую степень доступности цен на основные потребительские товары и услуги, необходимо проведение контролирующей политики ценообразования на различных уровнях власти с помощью поддержки развития сети торгового и бытового обслуживания для малообеспеченных категорий граждан, в том числе это касается и некоторых социально значимых видов бытовых услуг.

Список использованной литературы:

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019.: Статистический сборник. – М.: Росстат, 2019. – 1204 с.
2. Биглова Г.Ф., Мигунова Ю.В., Свинухова Ю.Н. Социально-экономические факторы формирования конфликтного потенциала в обществе // Экономика и управление. – 2018. – №11 (157). – С. 71-77.
3. Дьякова Г.С. Инновационное управление социальной сферой. Автореферат дис. канд. экон. наук. – М., 2003. – 28 с.

УДК 331.26
Ж.Б. РОЗАНОВА
ФГБОУ ВО Уфимский государственный авиационный технический университет, г. Уфа, Россия; e-mail: zhanylik@mail.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ООО «УК «ТРАНСТЕХСЕРВИС»

IMPROVEMENT OF PERSONNEL CERTIFICATION SYSTEM OF LLC «UK»«TRANSTECHSERVICE»

Аннотация: в статье рассматривается комплекс мероприятий по совершенствованию процесса аттестации персонала предприятия на основе разработки новой системы оценки персонала на примере ООО «УК «ТрансТехСервис».

Abstract: the article considers a set of measures to improve the process of certification of the personnel of the enterprise on the basis of the development of a new system of personnel evaluation on the example of LLC «UK» TransTechnService.

Ключевые слова: аттестация, персонал, оценка, автоматизация, регламентация, положение, обучение, мероприятия.

Key words: certification, personnel, evaluation, automation, regulation, position, training, activities.

В настоящее время оценке и аттестации персонала отводится особое место в системе управления предприятием, поскольку от них зависит качество и квалифицированность кадрового состава, главного ресурса организации. Система оценки персонала играет роль связующего звена в системе стратегического управления. Процесс оценки деятельности и аттестации персонала следует рассматривать как основной элемент системы контроля [1].

В процессе рассмотрения существующей в ООО «УК «ТрансТехСервис» системы оценки персонала, был выявлен ряд недостатков и недоработок данной системы, которые снижают эффективность оценочных процедур, а также негативно влияют на результативность труда сотрудников.

В связи с этим, предлагается разработка мероприятий по совершенствованию системы аттестации персонала и внедрение новой системы оценки персонала, основанной на четком регламентировании процессов оценки и аттестации персонала (рис. 1).

Внедрение системы оценки и аттестации персонала, основанной на четком регламентировании процессов аттестации, требует более детального рассмотрения имеющейся в компании процедуры. Для того, чтобы устранить существующие проблемы, руководству компании необходимо двигаться в направлении развития взаимосвязей с сотрудниками, налаживать обратную связь, что поможет лучше разобраться в потребностях работников, их пожеланиях и причинах недовольства.

Рис. 1. Мероприятия по совершенствованию системы аттестации на предприятии ООО «УК «ТрансТехСервис»

Мероприятие 1. Разработка нового Положения об аттестации и четкая регламентация процесса аттестации.

В разработанном Положении об аттестации указаны сроки проведения аттестации и как часто она должна проводиться. Важно подготовить персонал к оценке, сформировав позитивную установку, иначе в результате можно получить недовольство, конфликты, полную демотивацию и устойчивое негативное отношение к любым оценочным мероприятиям со стороны работников компании.

Также в разработанном Положении об аттестации помимо оценки сотрудников для определения соответствия квалификации, компетентности сотрудников занимаемой должности, есть учет личностных компетенций, таких как лидерство, инновативность мышления, адаптивность, стрессоустойчивость, креативность, внимание к деталям, организованность, ориентация на изменения.

Развитие в этом направлении позволит руководству выйти на новый уровень понимания своих подчиненных, усовершенствовать кадровую политику, сделать компанию более привлекательной для сотрудников.

Подготовка персонала к оценке и аттестации должна проходить в двух направлениях:

- подготовка руководителей к проведению оценочных мероприятий;
- подготовка оцениваемых сотрудников к участию в мероприятиях.

При внедрении системы оценки и аттестации необходимо подключать непосредственных ее участников к определению ключевой цели, критериев, компетенций, нормативной документации. Соответственно, должны быть сформированы рабочие группы, в состав которых должны входить руководители структурных подразделений, а также менеджеры высшего и среднего звена.

С целью подготовки персонала к внедрению системы оценки проводится презентация. Цели презентационного совещания, следующие:

- доведение до сотрудников полной и достоверной информации о предстоящей оценке;
- формирование положительных установок на участие в предстоящих оценочных мероприятиях;
- стимулирование интереса сотрудников и мотивация на высокий результат;
- анализ причин первичного сопротивления оценке как чему-то незнакомому и не понятному.

При этом важно делать акцент на развитии сотрудника в ближайшем будущем, а не долгосрочных перспективах продвижения по карьерной лестнице, на установлении приоритетов и достижении целей, которые

отражают не только потребности конкретного работника, но и более общие потребности компании.

Компания преследует в качестве цели развитие и удержание персонала, поэтому нужно обратить внимание на тщательную подготовку непосредственных руководителей и сотрудников к оценочным мероприятиям. Временные и материальные ресурсы, которые будут потрачены на подготовку персонала, вернутся в виде повышения мотивации сотрудников и, как следствие, увеличения производительности труда.

Важный этап в разработке системы оценки и аттестации – это выработка критериев оценки, наполнение их содержанием и, если необходимо, распределение по уровням, т. е. определение того, что будут измерять. От точности и понятности, логической связанности критериев будет зависеть вескость и однозначность системы оценки.

Основные принципы оценочных критериев предлагаемой системы оценки персонала в ходе аттестации:

– критерии оценки одной группы должностей должны быть взаимосвязаны, не должны взаимоисключать друг друга или противоречить друг другу;

– критерии должны быть измеримыми;

– критерии должны быть понятными и точными в описании, должно отсутствовать их двоякое толкование;

– шкала для оценки критериев должна быть простой (например, пятибалльной);

– корпоративные критерии должны распространяться на все должности в организации;

– если оценка проводится впервые, то на начальном этапе она должна быть простой и прозрачной.

Таким образом, персонал – это основной ресурс предприятия, а правильно выстроенная система оценки, позволит сотрудникам работать с умом, развивая свои компетенции и принося компании запланированный результат [2].

Для качественного внедрения полноценной системы оценки работы персонала в ООО «УК «ТрансТехСервис», предлагается выстроить определенный рабочий проект, который будет лежать в основе построения эффективной системы оценки. В нем должны быть подробно расписаны: содержание оценочных процедур в компании, срок их выполнения, ответственный исполнитель и последствия прохождения данной процедуры для сотрудников.

Руководство ООО «УК «ТрансТехСервис» должно оказать поддержку развитию системы аттестации деятельности персонала, поскольку без этого условия не получится успешно реализовать данный проект. Руководитель

может выступать в качестве эксперта, оценивать предлагаемые руководителями структурных подразделений подходы к определению эффективности работы, а также принимать непосредственное участие в разработке методов оценки деятельности разных категорий сотрудников компании.

Личное участие руководителей в проектировании и разработке системы оценки повышает их вовлеченность, причастность целям и задачам, решаемым в ходе оценки работы подчиненных, и личную заинтересованность в успешном внедрении и функционировании системы.

Для осуществления обратной связи с сотрудниками руководству необходимо на первом этаже рабочего здания разместить информационные стенды. На этих стендах должна постоянно размещаться информация о предстоящих курсах повышения квалификации и тренингах, о сроках проведения аттестации, о различных корпоративных мероприятиях и т. д. Более полный перечень информации должен присутствовать на сайте компании, чтобы сотрудники могли найти любую интересующую их информацию, задать вопросы или же просто проконсультироваться.

Мероприятие 2. Организация обучающих мероприятий для персонала ООО «УК «ТрансТехСервис».

- для руководителей, которые готовят и проводят аттестацию;
- для сотрудников, в целях развития личностных компетенций.

Подготовка руководителей – обучение проведению анализа деятельности и оценочного интервью. Тренинг направлен не только на развитие коммуникативных навыков, но и на понимание способов оценки по ним. На занятиях планируется больше внимания уделять принципам оценки персонала, озвучить идею о необходимости беспристрастности и установления диалога с сотрудниками. В ходе тренингов у руководителей закрепится понимание целей, задач и принципов оценки. Им необходимо иметь навыки оценки своих подчиненных по разработанным ранее компетенциям и развивать умение проводить итоговое интервью.

Следующий важный момент в реализации эффективной системы оценки персонала, это организация обучения для работников, участвующих в подготовке и прохождении процедур оценки персонала ООО «УК «ТрансТехСервис». Проведение тренингов, семинаров, направленных на развитие личностных компетенций (развитие инновативности мышления, лидерских качеств, креативности, повышение стрессоустойчивости, адаптивности, организованности, внимания к деталям, формирование ориентации на изменения) позволит:

- повысить стрессоустойчивость от проведения аттестации;
- повысить уверенность в себе, своих знаниях и возможностях;
- повысить производительность труда и качество выполняемых

функций.

Мероприятие 3. Автоматизация процесса оценки персонала ООО «УК «ТрансТехСервис».

На этапе внедрения системы оценки персонала предусматривается применение программы «ТТС HR Оценка» для формирования комплексной системы оценки персонала.

Функционал программы «ТТС Аттестация»:

1.Тестирование по заранее сформированным и распределенным заданиям.

2.Отчетность: протоколы тестирования; сводные результаты тестирования; статистика ответов на вопросы тестов.

3.Мастер анализа результатов на предмет выявления существующих закономерностей.

Преимущества программы «ТТС Аттестация»:

– оценка не только профессиональных компетенций, но и личностных.

– организация одновременного тестирования для неограниченного числа пользователей;

– распределение заданий между участниками тестирования;

– конфиденциальность ответов и результатов тестирования;

– интеграция с Microsoft Office Word и Excel для просмотра и печати тестов и результатов тестирования;

– импорт и экспорт тестов (поддерживаемые типы файлов: текстовый документ, документ Microsoft Word, книга Microsoft Excel);

– мастер анализа результатов тестирования на предмет выявления существующих закономерностей: вывод рекомендаций и указаний об ошибках в тесте;

– мониторинг всех действий пользователей в системе.

Результаты внедрения программы «ТТС HR Оценка»:

1. Удобство – тестирование можно проходить, не покидая рабочего места и с минимальным отвлечением от рабочего процесса.

2. Снижение стресса аттестуемых – человек проходит аттестацию в комфортной ему обстановке.

3. Повышение производительности труда путем позитивного отношения к проведению аттестации.

Предлагаемые мероприятия по совершенствованию системы аттестации персонала ООО «УК «ТрансТехСервис» ожидаемо приведут к получению ряда потенциальных выгод, как для организации, так и для аттестуемых работников (табл.1).

Таблица 1

Потенциальные выгоды от применения предложенных мероприятий для ООО «УК «ТрансТехСервис»

Выгоды для организации	Выгоды для персонала
Получение информации о том, насколько эффективно используются человеческие ресурсы в исследуемой компании и каково качество этих ресурсов	Признание достижений сотрудников со стороны руководства будет стимулировать их готовность напряженно и эффективно работать в интересах организации
Определенные критерии оценки рабочих результатов и конкретизация требований, предъявляемых к сотрудникам	Работник получит крайне важную для себя обратную связь, которая позволит ему своевременно внести необходимые коррективы в свою работу
Позволит выявить основные направления обучения, повышения квалификации и развития работников	Работник получит возможность уточнить для себя те требования, которые предъявляются к его работе непосредственным руководителем и компанией
Облегчит процесс выявления проблем, которые не позволяют сотрудникам достичь максимальной эффективности труда	Повышается уровень доверия у персонала к компании
Позволит поднять производительность труда и качество через повышение уровня мотивации и ответственности работников	Позволит сотрудникам лучше понять цели и задачи, стоящие перед организацией (подразделением)

Таким образом, внедрение предложенных мероприятий устранит проблемы, выявленные при анализе существующей системы аттестации персонала, повысит ее эффективность, а также результативность деятельности персонала предприятия ООО «УК «ТрансТехСервис» в целом.

Список использованной литературы:

1. Хамидуллина Л.И., Розанова Ж.Б. Исследование современных подходов и методик оценки эффективности деятельности службы управления персоналом организации (зарубежный и отечественный опыт)//Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: материалыIXВсероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2017. – С.229-232.

2. Сайфуллина Л.Д., Гайнанов И.Д. Роль кадрового потенциала в развитии региона // Научное обозрение. Научный журнал. – Саратов: Издательский дом «Наука образования». – №21. – 2016. – С.124-126.

УДК 316.4
Ю.Н. СВИНУХОВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: s.ioulia@mail.ru

ПРОБЛЕМНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ[1]

PROBLEM PRIORITIES OF SOCIAL DEVELOPMENT OF REGIONS OF RUSSIA

Аннотация: современное состояние как мирового сообщества в целом, так и российского общества, в его региональном измерении, определяется наличием ряда характеристик, способных провоцировать различные социальные риски и угрозы. В связи с этим, основной целью данной работы выступает определение основных направлений стимулирования социализации экономики и, в их рамках, проблемных приоритетов управляющего воздействия в конкретных российских региональных социумах для повышения уровня социально-экономического развития. В работе обозначены некоторые механизмы, меры и экономические рычаги, формирующие предпосылки сокращения высокого уровня внутри- и межрегиональной социальной дифференциации и интенсификации социального развития в регионах.

Abstract: the current state of both the world community as a whole and Russian society, in its regional dimension, is determined by the presence of a number of characteristics that can provoke various social risks and threats. In this regard, the main goal of this work is to determine the main priorities of stimulating the socialization of the economy in Russian regional societies and the priority areas of regulation to increase the level of their socio-economic development. The paper presents some measures and economic levers that form the prerequisites for reducing the high level of intra- and inter-regional social differentiation and intensification of social development in the regions.

Ключевые слова: социальное развитие, универсальные общественные проблемы, уровень социальной дифференциации, социальное неравенство и несправедливость, социальные риски и угрозы, приоритеты социального развития.

Keywords: social development, universal social problems, level of social differentiation, social inequality and injustice, social risks and threats, social development priorities.

---

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

Всю большую очевидность сегодня начинают приобретать такие характеристики состояния российского общества в целом и его региональных социумов, как: рост уровня социальной дифференциации; нарастание уровня социального недоверия; рост уровня девиаций и делинквентного поведения [1], недостаточность трудовых ресурсов [2].

Именно нарастающие параметры данных характеристик, способны провоцировать различные социальные риски и угрозы. Конечно, каждая из обозначенных общественных проблем носит универсальный характер, то есть в той или иной мере присуща различным обществам и региональным социумам на различных этапах развития. Однако масштабы и глубина их распространения в современном российском обществе предопределяют круг основных направлений и проблемных приоритетов, формирующих зоны особо пристального внимания управленческого воздействия. Иными словами, все выше обозначенные проблемы и определяют ранги основных направлений социального развития, в рамках которых формируются общероссийские отрицательные тренды, требующие введения соответствующих мер и механизмов регулирования, обеспечивающих условия достижения приоритетных общенациональных задач, улучшения качества жизни людей и дальнейшего социально-экономического роста. И лидирующие позиции в данном кругу вышеобозначенных универсальных проблем, конечно же, принадлежат росту уровня социальной дифференциации, формирующей чрезмерные социальные дистанции в российском обществе [3].

Смягчение социальной дифференциации населения в современных социальных условиях не проявляет себя как признак социализации экономики.

Об этом свидетельствуют фиксируемые сегодня высокие показатели коэффициента фондов, определяя российское общество как крайне биполярный социум [4]. Конечно же, данное обстоятельство выступает противоречащим социализации экономической системы аргументом, поскольку одним из характерных и важнейших ее признаков, как одного из этапов становления экономики с высокой социальной ориентированностью и выступает снижение уровня социальной дифференциации населения. А, сегодня, высокий уровень внутри- и межрегиональной дифференциации и неравенства в регионах России является важнейшей проблемой социального развития [5], и может сдерживать накопление человеческого и физического капитала [6, 7] значительными слоями населения, ограничивает возможности вертикальной социальной мобильности и динамики социальной структуры в целом. Высокий уровень социальной дифференциации, как во внутри-, так и межрегиональном ее измерении, способен вести к социально-политической нестабильности и росту социальной напряженности и конфликтного потенциала в обществе [3].

Кроме того, проведенное нами исследование показывает, что в ряде регионов именно показатели дифференциации населения по уровню доходов во многом определяют низкие темпы динамики и рейтинги по индексу социальности региона [8].

Отсюда, с учетом общецивилизационных трендов развития, основным направлением государственного стимулирования в процессе социализации экономики в России и ее регионах должно выступить смягчение социальной поляризации и соответственно, социальной несправедливости, основанной на неравенстве доходов, явлениях бедности и безработицы. И это в полной мере соотносится с общемировой динамикой актуализации социальной составляющей в общественном развитии.

Именно обеспечение (по крайней мере, достижение ее уровня не ниже установленных предельно-допустимых величин по показателям соответствующей оценки) социальной справедливости и безопасности в социальной сфере одновременно выступает и результирующим показателем и условием, принципом или гарантом социализации экономики и формирования социальной устойчивости российского общества и его региональных социумов.

Однако, одного лишь экономического роста недостаточно для снижения уровня дифференциации и повышения уровня и качества жизни в регионах. Проведенное нами исследование с применением методики расчета индекса социальности регионов позволило оценить степень сбалансированности экономических и социальных процессов, протекающих в некоторых регионах России (субъектах ПФО) и показало, что результаты экономического роста не всегда коррелируют с уровнем социальности в регионах. Поэтому существует необходимость децентрализации социального развития или увеличения финансирования социальной сферы вкупе с жесткой политикой выравнивания уровня доходов в России [8]. Именно механизм децентрализации позволяет адаптировать общую национальную цель и стратегию развития к региональным и местным потребностям и, в то же время, выступить предпосылкой или условием выявления самих потребностей на местах.

Существует ряд официальных документов относительно устойчивого социального развития и экономической безопасности России, в частности: Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года, иные стратегические документы субъектов Российской Федерации и др. [9]. Они фиксируют полифункциональный путь развития и, как правило, обозначают основные целевые направления и ориентиры развития. Однако, существует необходимость разработки методики оценки с учетом конкретных региональных условий развития, т.е. *актуализации учета принципа региональной специфики.*

В условиях существующей проблемы социальных и межбюджетных трансфертов, ограниченности ресурсов, которые могут быть использованы на реализацию социальных целей и нужд, одной из первостепенных задач региональной социальной политики становится определение проблемных приоритетов. Речь идет, прежде всего, об определении некоторых «болевых» или наиболее проблемных точек социального развития в каждом конкретном регионе. Определить проблемные приоритеты региональной социальной политики по отраслям социальной сферы возможно в ходе использования представленной нами методики исчисления индекса социальности региона [10], на основе агрегирования 16 сбалансированных индикаторов социальной направленности – по основным отраслям социальной сферы. Данная методика основана на оценке уровня и степени развития таких факторов социальной динамики в регионе, как: качество социально-трудовых отношений, здравоохранения и социальной защиты, развития социальных институтов и возможности реализации потребностей на своей территории [8]. Данная методика заключает в себе возможности ранжирования как в контексте пространственного развития с точки зрения уровня социализированности экономик регионов, так и с позиции приоритетов – остроты проблем внутри регионального развития. И, таким образом, она способна послужить основой алгоритма определения проблемных приоритетов в каждом конкретном субъекте России. Мы определяем региональные потребности в конкретном социуме по основным направлениям развития. «Болевые» точки (именно те элементы оценки, которые вносят наибольшую лепту в низходящую динамику региона по индексу социальности) будут «высвечиваться» по отстающим показателям, и в каждом регионе они будут варьироваться, что наглядно видно, если обратиться к примеру некоторых регионов в ПФО (см. табл. 1).

На примере Республик Башкортостан мы видим, что наибольший вклад в динамику показателя социальности на территории Республики Башкортостан до 2017 г. внесли: показателями дифференциации доходов населения, низкие показатели расходов населения на здравоохранение, показатели травматизма.

В 2007г. Башкортостан находился на 4 месте по индексу социальности, в 2016г. – на 10 месте. Дальнейшая динамика индекса социальности (2018г.) в сторону его улучшения очевидна. Республике удалось подняться на 4 позиции с 10 места на 6 место, но достигнуть начального ранга с учетом десятилетнего периода не удалось. Основную роль в этом сыграли тенденции роста показателей расходов населения на образование и динамика в сторону улучшения по показателю расходов на здравоохранение. Однако показатель коэффициента фондов, по-прежнему определяет невысокие темпы динамики по показателю социальности региона. Соответственно данному целевому направлению мы выявляем целевые группы – категории населения.

Таблица 1

Основные направления управленческого воздействия в субъектах ПФО

Регионы в ПФО	«Болевые» точки (проблемные приоритеты) регионального развития	Ранг по индексу социа-льности в 2018 г.
Республика МарийЭл	Уровень бедности: численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума Условия накопления социального капитала	13
Нижегородская область	–	2
Удмуртская Республика	Заболеваемость	9
Кировская область	Уровень девиаций: алкоголизация и табакокурение	12
Ульяновская область	Снижение уровня инвалидизации	7
Оренбургская область	Рынок труда	11
Республика Мордовия	Доходы населения: уровень начисленной среднемесячной зарплаты, уровень потребительских расходов	8
Республика Татарстан	Уровень потребительских расходов населения на здравоохранение Уровень травматизма на производстве	1
Саратовская область	–	3
Пензенская область	–	4
Чувашская Республика	Доходы населения: среднедушевые доходы населения, уровень потребительских расходов на образование	10
Республика Башкортостан	*Уровень социальной дифференциации* *Уровень расходов населения на здравоохранение* *Уровень травматизма на производстве*	*6*
Пермский край	Уровень безработицы Уровень девиаций - преступность Развитие системы здравоохранения	14
Самарская область	–	5

Например, в Республике Башкортостан – это женщины, имеющие детей дошкольного возраста согласно выявленной (в рамках выше обозначенного приоритетного направления стимулирования) тенденции их низкого уровня занятости. Данное обстоятельство требует применения мер «точечного» воздействия, а именно предоставления стимулирующих субсидий из регионального бюджета работодателям, имеющим в штате женщин с детьми дошкольного возраста, что позволит повысить адаптационные и

конкурентные возможности, а также уровень занятости и доходов данной категории населения.

Элементы «точечного» стимулирующего воздействия, основаны на эффективности определения конкретных потребностей и особенностей социально-экономического развития конкретного регионального социума. Относительно Республики Башкортостан комплекс стимулирующих мер, основанный на методе «точечного» воздействия, направлен на ограничение степени влияния на социальную дифференциацию таких доминантных факторов, как гендер, семейное положение, состав и размер семьи, область и специфика трудовой деятельности, тем самым позволяя смягчить социальную дифференциацию населения, детерминируя изменения структуры потребления в сторону ее улучшения, стимулируя соответствующие социальные сдвиги за счет роста благосостояния населения [3].

Очевидно, что с учетом того, что решающую роль в формирование низходящего тренда по уровню социальности Республики Башкортостан внесли, прежде всего, показатели дифференциации населения по доходам, дальнейшие приоритеты социальной политики должны концентрироваться в области политики выравнивая доходов населения в регионе. Очевидно, что все основные и дополнительные предпринимаемые меры политики выравнивания доходов населения в условиях регионального развития должны базироваться на следующих принципах: сдерживания роста высоких заработных плат и высоких доходов от собственности, введения мер по обеспечению опережающего роста низких заработных плат, преимущественно в бюджетном секторе, дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности. Так же следует отметить, что без соответствующего государственного вмешательства, направленного на реформу налоговой системы и политики перераспределения доходов, динамика увеличения доходов богатых и обнищания остальных слоев населения будет только увеличиваться. Введение соответствующего экономического рычага послужит предпосылкой повышения уровня благосостояния и снижения доли бедных среди работающего населения [11].

Таким образом, использование представленного механизма определения «болевых» точек регионального социального развития предоставляет основу для выделения приоритетов управленческого воздействия, с точки зрения остроты проблем их представляющих и детерминирует выявление обоснованных мер и рычагов повышения уровня социального развития в конкретном регионе с учетом его региональных особенностей развития.

Список использованной литературы:

1. Егорышев С.В. Тенденции и особенности преступности как деструктивной формы социальной девиации в современной России // Вестник ВЭГУ. – 2018. – №4 (96). – С. 23-35.
2. Свинухова Ю.Н. Молодежная безработица как аспект анализа динамики трудовых ресурсов и социальной дифференциации населения России // Социодинамика. – 2019. – №10. – С. 35-43.
3. Свинухова Ю.Н. Приоритетные направления социального развития региональных социумов и меры нивелирования социальных рисков и угроз (на примере Республики Башкортостан) // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №4-3 (62). – С.41-46.
4. Свинухова Ю.Н. Коэффициент фондов в России: тенденции, основные факторы роста и меры по их устранению // Национальная безопасность / nota bene. – 2019. – №2. – С. 15-26.
5. Гайнанов Д.А., Кириллова С.А., Кантор О.Г. Диагностика реализации социального потенциала регионов российской Арктики с позиций устойчивого развития // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – №376. – С. 132-136.
6. Ишмуратова Д.Ф. Оценка удовлетворенности трудом в контексте реализации человеческого капитала // Известия Уфимского научного центра РАН. – 2019. – №3. – С. 69-73.
7. Мигунова Ю.В. К вопросу о специфике питания детей в бедных семьях // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. – №7. – С. 20-22.
8. Социализация экономики как фактор социального развития региона. Колл. монография / Под общей редакцией Ф.С. Файзуллина. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2019. – 298 с.
9. Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 г. (утв. Указом Президента РФ №208 от 13 мая 2017 г.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/69cfe05b-c0dc-4876-95aa-a901378bfdcf/ 0001201705150001.pdf?MOD=AJPERES& CACHEID=69cfe05b-c0dc-4876-95aa-a901378bfdcf (дата обращения: 21.04.2020г.).
10. Биглова Г.Ф, Имаева Л.М., Свинухова Ю.Н. Многокритериальная оценка социализации региональной экономической системы // Социализация экономики как фактор социального развития региона. Колл. монография / Под общей редакцией Ф.С. Файзуллина. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2019. – С. 204-210.
11. Каримов А.Г. Проблема бедности работающего населения как фактор поляризации экономического пространства разноуровневых территорий // Экономика и предпринимательство. – 2017. – №9-2 (86). – С. 857-860.

УДК364.25
Р.М. САДЫКОВ
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: SadikovRM@mail.ru

ОЦЕНКА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА УРОВНЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ[1]

ASSESSMENT AND SECURITY OF LIVING ACTIVITIES OF THE POPULATION AT THE LEVEL OF TERRITORIAL EDUCATIONS

Аннотация: обеспечение безопасности выступает главной целью жизнедеятельности населения различных территориальных образований. Безопасность жизнедеятельности представляет собой состояние защищенности человека, общества от внешних и внутренних угроз, возникающих со стороны социальной, природной и техногенной среды. Основной проблемой в обеспечении безопасности на уровне территориальных образований является возрастание количества угроз появления чрезвычайных ситуаций. Определены приоритетные направления обеспечения безопасности жизнедеятельности на территориальном уровне: совершенствование системы профилактики чрезвычайных ситуаций, расширение и развитие системы видеонаблюдения в общественно значимых местах, развитие системы мониторинга загрязнения атмосферного воздуха, реконструкция существующей сети ливневой канализации, проведение геологических изысканий на предмет образования карстовых явлений на территории и др.

Abstract: ensuring security is the main goal of the life of the population of various territorial entities. Life safety is a state of protection of a person, society from external and internal threats arising from the social, natural and technological environment. The main problem in ensuring security at the level of territorial entities is the increasing number of threats of emergencies. Priority areas for ensuring life safety at the territorial level were identified: improving the emergency prevention system, expanding and developing a video surveillance system in socially significant places, developing a monitoring system for air pollution, reconstructing the existing storm sewer network, conducting geological surveys for the formation of karst phenomena in the territory and other.

Ключевые слова: безопасность, безопасность жизнедеятельности, оценка безопасности, обеспечение безопасности, угрозы безопасности, городская среда.

---

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

Key words: security, life safety, safety assessment, security, security threats, urban environment.

Понятие «безопасность» может рассматриваться как ценность и цель, для реализации которой человек или общество предпринимают определенные действия. Безопасность в этом плане имеет значение субъективного представления индивидов об отсутствии (наличии) угроз своему существованию [1]. Обеспечение безопасности выступает главной целью жизнедеятельности населения различных территориальных образований. Стремление к безопасности и его обеспечение являлось одной из побудительных причин объединения людей в группы и общество. В рамках концепции А. Маслоу, понятие «безопасность» определяется как ключевая жизненная потребность человека [2]. В Законе Российской Федерации «О безопасности» данное понятие определяется как состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз [3].

Нужду в безопасности полностью невозможно удовлетворить. Потребность в безопасности присутствует всегда и требует постоянного к себе внимания, поскольку в различных ситуациях индивидов подстерегают самые разные опасности [4]. Обеспечение безопасности является условием функционирования и развития личности, различных социальных групп и объединений. Без обеспечения безопасности всякая человеческая деятельность оказывается бесцельной [5]. Предотвращение и нейтрализация негативных и деструктивных воздействий, наносящих ущерб благополучию и развитию людей, социальных объектов, а также поддержание их жизнедеятельности и активности на уровне не ниже предельно допустимых (критических) значений и дает более широкое представление о безопасности [6]. Важнейшей целью развития территориальных образований является повышение благосостояния населения, формирование благоприятной, здоровой и безопасной среды обитания [7].

Основной проблемой в обеспечении безопасности на уровне территориальных образований является возрастание количества угроз появления чрезвычайных ситуаций. На примере муниципального образования города Уфы Республики Башкортостан рассмотрим возможные угрозы и риски безопасности, ее приоритетные возможности развития. Учитывая природно-климатические условия, на территории г. Уфы возможно возникновение крупных природных чрезвычайных ситуаций локального, муниципального и межмуниципального характера. Для территории города характерны: гидрологические проявления: высокие уровни подъема рек в период половодья, обмеление рек в меженный период; геологические проявления: оползни, подмыв берегов рек, овражная эрозия, карстовые провалы, осыпи и обвалы; метеорологические проявления: сильный ветер, ливневой дождь, крупный град, сильный снегопад, метели,

морозы, жара; природные пожары, пожары в садоводческих товариществах, населенных пунктах.

Высокие уровни подъема рек в период половодья носят цикличный характер (1 раз в 5–7 лет). В 2016 г. был зафиксирован высокий уровень прохождения половодья. Среди причин изменения затопляемых площадей в бассейнах рек Уфа, Белая, Дема являются аккумулирующая способность водосбросной территории, погодные условия и количество выпавших осадков, стеснение пойменных участков различными инженерными сооружениями и др.

На территории г. Уфы зафиксировано протекание опасных геологических процессов. В городе ежегодно происходит около 20-25 провалов грунта, вызванных карстовыми явлениями. В связи со значительной концентрацией промышленных производств г. Уфа входит в группу территориальных единиц, имеющих высокую степень опасности.

За период 2013–2017 гг. в г. Уфе сократилось количество пожаров на 18,0%, число погибших человек (с 32 чел. в 2013 г. до 23 чел. в 2017 г.). Наибольшее количество пожаров происходит из-за неосторожного обращения с огнем. На 2-м месте среди причин пожара – неисправность электрооборудования. За этот период число аварийных отключений на системах жизнеобеспечения в г. Уфе сократилось на 26,0% (с 2016 ед. в 2013 г. до 1501 ед. в 2017 г.).В результате принимаемых профилактических мер удалось добиться снижения ключевых показателей аварийности на автотранспорте. За период 2008–2017 гг. в г. Уфе удалось сохранить тенденцию к снижению числа зарегистрированных происшествий на 18,7%. В 2017 г. в г. Уфе зарегистрировано 1775 ДТП, при которых 47 чел. погибло и 2176 чел. получили различные травмы. В Республике Башкортостан за тот же период зафиксировано 4371 ДТП, погибших – 512 чел., раненых – 5565 чел. [8]. В рамках профилактической работы в 2017 г. было рассмотрено 8997 заявлений и обращений граждан и организаций. Наиболее затрагиваемые темы в обращениях – это проблемы внутрисемейных отношений и взаимоотношений между соседями, санитарного состояния дворов и подъездов многоквартирных домов.

Данные социологического опроса, проведенного Институтом социально-экономических исследований УФИЦ РАН в июне 2018 г. среди населения г. Уфы Республики Башкортостан (объем выборки составил 1000 единиц), подтверждают необходимость формирования благоприятной, здоровой и безопасной среды обитания [9,10]. Из результатов исследования можно сделать вывод, что большей части населения нравится жить в городе, несмотря на имеющиеся проблемы и задачи, требующие своего решения. Поэтому большинство опрошенных жителей не желают переезжать в другой населенный пункт – 70,8%. Планирует переехать из города в ближайшее время наименьшая часть опрошенных – 29,2% (из них: 5,8% планируют

переехать за границу; 12,0% – в другой город России; 9,4% – в сельскую местность; 2,0% – в другой город Башкирии).

Среди основных причин планируемого переезда преобладают следующие: неблагоприятная экологическая обстановка – 10,8%, отсутствие перспектив трудоустройства – 7,7%, наличие более широкого спектра возможностей в других городах – 6,2%, плохие условия проживания – 5,3%, неблагоприятные условия городской среды – 5,1%, неблагоприятный климат – 3,9%, низкое качество образовательных и медицинских услуг – 3,1%, низкий уровень развития культуры – 2,1% и др. [11,12,13]. Таким образом, основной причиной планируемого переезда является экологическая безопасность жизнедеятельности [14].

Обобщающим показателем развития городской инфраструктуры является оценка населением возможностей для жизни, предоставляемых в муниципалитете. Среди основных возможностей и сторон жизни, устраивающих респондентов преобладают: возможность удовлетворить духовные, культурные потребности, красота окружающих ландшафтов и парков, возможность получить качественное образование, территориальное, пространственное и транспортное удобство, возможность заниматься предпринимательской деятельностью и др. Уровень безопасности жизнедеятельности и преступности включены в перечень основных благоприятных сторон жизнедеятельности для жителей.

К числу наиболее приоритетных направлений развития города, по мнению жителей, относятся: развитие экономики и создание новых высококвалифицированных рабочих мест, создание развитой благоприятной городской среды и благоустройство территорий, строительство объектов социального назначения, развитие городской инфраструктуры.

Таким образом, оценка состояния безопасности городской среды проживания характеризуется следующими основными положительными сторонами развития: низкий уровень показателей аварийности на автотранспорте, высокий уровень пожарной безопасности и безопасности населения на водных объектах, увеличение числа профилактических мероприятий по вопросам безопасности жизнедеятельности с населением и организациями города и др. В то же время можно выделить слабые стороны развития: наличие строений в жилых зонах, подверженных оползнеопасным явлениям; наличие жилой застройки на территориях, подверженных карстоопасным явлениям; подтопление территорий города и затопление жилых домов в период весеннего половодья; недостаточное количество оборудованных мест забора воды из открытых водоемов в целях пожаротушения; недостаточный охват населения системой централизованного оповещения населения, ее значительный износ; низкая пропускная способность и недостаточная разветвленность системы ливневой канализации и др. [15].

В качестве приоритетных возможностей развития безопасности жизнедеятельности на муниципальном уровне можно выделить: совершенствование системы профилактики чрезвычайных ситуаций; развитие АПК «Безопасный город» на территории города; расширение и развитие системы видеонаблюдения во всех общественно значимых и наиболее криминогенных местах; развитие системы информирования населения с использованием видеотерминальных комплексов и громкоговорящих устройств; реконструкция городской системы централизованного оповещения; развитие системы мониторинга загрязнения атмосферного воздуха; защита территории города путем устройства водозащитных дамб вдоль русла рек; строительство и реконструкция существующей сети ливневой канализации; резервирование систем жизнеобеспечения города; проведение геологических изысканий на предмет образования карстовых явлений на территории города и др.

Список использованной литературы:

1. Зеркалов Д.В. Социальная безопасность. – К., 2012. – 530 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность: пер. с англ. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.
3. О безопасности: Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2010 г. №390-ФЗ // Российская газета. –2010. 29 декабря.
4. Родачин В.М. Безопасность как социальное явление // Право и безопасность. – 2004. – №4 (13). – С. 26-30.
5. Прохожев А.А. Общая теория национальной безопасности. – М.: РАГС, 2005. – 344 с.
6. Социальная устойчивость региона: диагностика и проблемы развития: монография / Под общей редакцией Р.М. Садыкова. – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН,2017. – 188с.
7. Руденко М.Н. Функционирование регионального механизма экономической безопасности (на примере Пермского края) // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2018. – Т. 14. – №8. – С. 1440-1459.
8. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: статистический сборник. – М.: Росстат, 2018. – 1162 с.
9. Садыков Р.М. Благосостояние населения как фактор социальной устойчивости территорий // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №2. – С. 624.
10. Садыков Р.М. Современные социальные проблемы территориальных образований // Научно-методический журнал «Концепт». – 2019. – №5. – С. 97-103.
11. Егорышев С.В., Садыков Р.М., Салимова А.В. Демографический кризис как угроза развития территориальных образований // Вестник ВЭГУ. –2019. –№2 (100). – С. 39-48.

12. Мигунова Ю.В. Социальная устойчивость в сфере здравоохранения: критерии, риски и угрозы // Известия Уфимского научного центра РАН. – 2016. –№ 3. –С. 90-96.

13. Садыков Р.М. Демографический кризис как угроза социальной безопасности территориальных образований // Социосфера. – 2014. – № 4. – С. 140-144.

14. Свинухова Ю.Н. Теоретико-методологическое обоснование показателей экологической безопасности в системе оценки регионов по уровню социального развития (на примере Республики Башкортостан) // Экономика и бизнес. – 2019. – №10-2 (56). – С. 86-93.

15. Гатауллин Р.Ф., Каримов А.Г., Чувашаева Э.Р. Методологические основы оценки и обеспечения экономической жизнестойкости локальных территориальных образований // Вестник евразийской науки. –2019. –Т. 11. – №3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://esj.today/PDF/56ECVN319.pdf (дата обращения: 03.05.2020).

УДК 316.4.05

С.С. СЕЛИВАНОВА

Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: selivanovass@yandex.ru

РОЛЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ[1]

ROLE OF HIGHER EDUCATION IN THE PROCESS OF FORMING PROFESSIONAL IDENTITY OF STUDENTS

Аннотация: данная статья посвящена феномену профессиональной идентичности. Достижение личностью такого состояния гарантирует ее стремление самосовершенствоваться и развиваться в трудовой деятельности, что, в свою очередь, обеспечивает общество профессионалами своего дела. В статье рассмотрены факторы формирования профессиональной идентичности, особое внимание уделяется влиянию системы образования и образовательного процесса. Проанализированы современные проблемы формирования профессиональной идентичности студентов, также рассмотрены возможности решения этих проблем путем реорганизации учебного процесса.

Abstract: this article is devoted to the phenomenon of professional identity. The achievement of this state by a person guarantees its professional development, which provides society with highly qualified professionals. The article considers

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

the factors of professional identity formation; special attention is paid to the influence of the education system and the educational process. The author analyzes the formation of professional identity of students, and considers the possibilities of solving these problems by reorganizing the educational process.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, факторы формирования профидентичности, образование, профессия, специальность, молодые специалисты.

Keywords: professional identity, factors of formation of professional identity, education, profession, major, young professionals.

С развитием индустриального общества, в котором жизненный путь и статус человека перестали быть предписанными, и глобальными изменениями во всех сферах жизнедеятельности человека внимание исследователей гуманитарных наук все чаще стал привлекать феномен профессиональной идентичности. Необходимость его выделения как самостоятельного научного понятия возникла из дифференциации различных видов социальной идентичности. Стоит отметить, что изучение данного феномена всегда носит междисциплинарный характер, включая психологические характеристики личности, с одной стороны, и влияние общественных структур – с другой.

В настоящее время существует множество трактовок понятия профессиональной идентичности, свои определения предложили заслуженные исследователи в этой области (Л.Б. Шнейдер, Н.С. Пряжников, Е.П. Ермолаева, Ю.П. Поварёнков и др.). Однако их определения объединяет подход к профидентичности как к личностному образованию, подверженному влиянию социальных групп.

С точки зрения социологической науки целесообразнее представить определение исследовательниц Н.Л. Ивановой и Е.В. Коневой, по их мнению, профессиональная идентичность – это подсистема социальной идентичности, которая характеризуется ее общими признаками, связанными с самоопределением в социальной группе, принятием принадлежности к группе, положительным отношением к ней и т.д. Личностная составляющая профидентичности отражается в системе ценностей, которая сопровождает ощущение принадлежности к группе [1].

Формирование профессиональной идентичности – сложный и длительный процесс, на него влияют множество факторов, которые носят эндогенный и экзогенный характер. Рассмотрим некоторые классификации факторов формирования профидентичности. По уровню формирования принято выделять факторы микроуровня, мезоуровня и макроуровня. К первой группе факторов относятся особенности личности, семья и ближайшее окружение, трудовой коллектив. К факторам мезоуровня относят образование, СМИ и профессиональное сообщество.

Макроуровень составляют критерии социально-профессиональной стратификации, престиж профессии, рынок труда и экономическая ситуация в целом, государственный строй и др. По степени направленности выделяются факторы стихийного происхождения и направленного конструирования. В качестве первых выступают личные или семейные обстоятельства, мотивация выбора образования или профессии, трансформация рыночной конъюнктуры и т.д. Вторая группа, главным образом, связана с государственным заказом, СМИ и пр. [2].

В.И. Воробьёва выделила группу факторов формирования профессиональной идентичности, которые могут воздействовать на этот процесс как конструктивным образом, так и деструктивным (табл.1) [3].

Таблица 1

Факторы формирования профессиональной идентичности

Конструктивный характер	Группа факторов	Деструктивный характер
Система нормативно-ценностных ориентаций, личностная мотивация, достижение поставленных целей, династийность профессии, профессиональное призвание, чувство ответственности за выполнение профессиональных обязанностей.	Индивидуально-личностные факторы	Система нормативно-ценностных ориентаций, низкая личностная мотивация, нивелирование ответственности за профессиональные обязанности, разочарование в выбранной профессии, эмоциональное выгорание
Институционализация системы профессионального образования, профессиональная подготовка дипломированных специалистов, высокий уровень профессиональной подготовки, практико-ориентированная направленность обучения.	Образовательные факторы	Институционализация системы профессионального образования, массовая профессиональная подготовка дипломированных специалистов, получение образования ради диплома, низкий уровень профессиональной подготовки, отсутствие практической направленности обучения.
Развитое профессиональное сообщество и профессиональная культура, спрос на специалистов данного профиля на рынке труда, выбор профессии сообразно потребностям современного рынка труда, соответствие профессиональной подготовки реальной практике, престижность профессии, стабильные условия труда, достаточный уровень заработной платы и высокие социальные гарантии	Социально-профессиональные факторы	Непрофильное трудоустройство, прекариатизация рынка труда, несформированность профессионального сообщества и профессиональной культуры, отсутствие спроса на специалистов на рынке труда, выбор профессии несообразный потребностям рынка труда, несоответствие профессиональной подготовки реальной практике, непрестижность про-фессии, нестабильные условия труда, низкий уровень заработной платы и отсутствие социальных гарантий

Мы видим, что некоторые факторы одновременно могут нести позитивный и негативный аспект в зависимости от своего проявления. Очевидной является взаимосвязь между образовательными и социально-профессиональными факторами, так как нередко один обуславливает другой, например, государство выделяет много бюджетных мест на специальности, невостребованные на рынке труда, в результате чего молодые специалисты данного профиля, будучи не в состоянии трудоустроиться по специальности по объективным причинам, утрачивают профессиональную идентичность. Также распространенной закономерностью является: низкое качество образования – несоответствие профессиональной подготовки реальной практике – низкая самооценка личности себя как профессионала – несформированность профессиональной идентичности.

Современные реалии таковы, что часто студенты разочаровываются в выбранной специальности. Так, в 2015 году портал интернет-рекрутмента Career.ru опросил более 2000 студентов российских вузов и молодых специалистов. Опрос показал, что к выпуску каждый пятый студент (25,0%) разочаровывается в специальности, которую он выбрал, довольных своей профессией к последнему курсу сокращается примерно вдвое (20%). При этом число недовольных растет от первого курса к последнему, а число довольных соответственно уменьшается. Главным образом, разочарование наступает из-за осознания несоответствия профессии возложенным на нее ожиданиям (56%) и представлениям о ней в целом (28%). Молодые специалисты среди причин разочарования отметили низкое качество образования (23,0%) [2].

Быстрые темпы развития общества актуализируют потребность в новой системе образования, которая сможет соответствовать ускоряющемуся развитию всех сфер жизнедеятельности общества. Современное общество требует от специалистов способность к саморазвитию и самообразованию в быстро сменяющихся условиях. В связи с этим многие развитые страны переосмысляют образовательный процесс, в котором студент должен рассматриваться в качестве субъекта обучения. Готовность и способность к самообразованию сегодня – необходимая характеристика личности, выступающая критерием конкурентоспособности молодого специалиста. В рамках образовательного процесса следует стимулировать личность стремиться к самопознанию и саморазвитию с помощью использования инновационных технологий и интерактивных методик обучения. Деловые игры, рассмотрение кейсов и другие интерактивные технологии будут способствовать формированию образа профессии, и служить мотивацией к участию в определенных ситуациях в профессиональной среде. Эффективно дополняют данные методы разного рода психологические тренинги, анализ и оценка собственного профессионального опыта в ходе группового взаимодействия, что является таким же условием формирования профессиональной идентичности, как приобретение профессиональных

знаний, умений и навыков. Вместе с тем, нельзя не отметить значимость практико-ориентированного подхода в обучении, так как именно на практике студенты имеют возможность получить опыт общения с профессионалами и опыт решения профессиональных задач. В этом плане набирают популярность различные профессиональные стажировки, волонтерская деятельность по своей специальности. Такие практики – это возможность оказаться в профессиональном пространстве, и принять непосредственное участие в конкретной трудовой деятельности. В результате студент обретает систему знаний о себе как профессионале, профессиональную самооценку и самоуважение, что подразумевает достижение профессиональной идентичности [4].

Безусловно, роль образования в процессе формирования профессиональной идентичности очень важна и значима, так как закладывает основы когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов данного состояния. Профессиональное самоопределение может начинаться со школьного возраста, а профессиональная идентичность может быть полностью сформирована в процессе обучения в вузе, успешно пройдя все этапы формирования. Поэтому важно на начальных этапах правильно определить предрасположенность и склонности человека к определенной профессиональной сфере, а далее организовать образовательный процесс таким образом, чтобы максимально помочь студентам обрести профессиональную идентичность, стать высококвалифицированными специалистами.

Список использованной литературы:

1. Иванова Н. Л. Модернизация экономики и глобализация: В 3 кн. Кн. 2 Профессиональная идентичностькак фактор конкурентоспособности личности в современном бизнесе. – М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2009. – С. 383-390.

2. Нор-Аревян О. А., Шаповалова А. М. Факторы формирования профессиональной идентичности // Гуманитарий Юга России. 2016. – №5. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/faktory-formirovaniya-professionalnoy-identichnosti (дата обращения: 15.05.2020).

3. Воробьёва И.В. Особенности профессиональной социализации студентов, получающих специальность «социальная работа»: автореф. дис. ... канд. социол. наук. – М., 2007. – 27 с.

4. Исаев Д. П., Клименко Л. В., Нор-Аревян О. А., Посухова О. Ю., Трапш Н. А., Фролова А. С. Профессиональная идентичность в российском обществе (вопросы истории, теории, практики). – Ростов н/Д: ЮФУ, 2017. – 180 с.

УДК 130.3
Ф.С. ФАЙЗУЛЛИН
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: fayzullin.f@gmail.com

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И ВОПРОСЫ ТЕХНОЛОГИИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ[1]

SOCIAL CAPITAL AND TECHNOLOGIES OF ITS IMPLEMENTATION

Аннотация: в зарубежной и отечественной научной литературе сформировались несколько направлений в определении сущности и содержания категории «социальный капитал». В абсолютном большинстве из них социальный капитал трактуется как социально-психологический феномен. В статье обосновывается идея, что при определении содержания «социального капитала» следует исходить из сложившегося в нашей отечественной науке понимания сущности категорий «социальное» и «капитал», отражающие особые структурные элементы общества. «Социальный капитал» – это комплекс социальных факторов являющейся составной частью потенциала социума, который способствует развитию всех компонентов общества как системы. Предложенный подход дает возможность определить, как структуру основных этапов реализации социального капитала, так и разработку технологии и механизма управления этим феноменом.

Abstract: in the foreign and domestic scientific literature several directions have been formed in determining the essence and content of the category «social capital». In the vast majority of them, social capital is interpreted as a socio-psychological phenomenon. It is substantiated that when determining the content of «social capital», one should proceed from the understanding in the domestic science of the essence of the category «social», which reflects a special structural element of society. «Social capital» is a complex of social factors that is an integral part of the potential of society, which contributes to the development of all components of society as a system. The proposed approach makes it possible to determine both the structure of the main stages of the implementation of social capital, and the development of technology and a mechanism for managing this phenomenon.

Ключевые слова: социальный потенциал, социальный капитал, структурные элементы капитала, технология реализации капитала, социальное управление.

Keywords: social potential, social capital, structural elements of capital, technology for the sale of capital, social management.

---

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

В период трансформации общественных отношений социальный капитал и социальный потенциал остаются важнейшим фактором не только прогресса страны в целом, но и создания самодостаточности и конкурентоспособности регионов, социализации экономики, обеспечивающих устойчивость развития и высокое качество жизни своему населению [1, с. 26]. Не вызывает сомнения, что от уровня познания социального капитала и потенциала, разработки механизма эффективного их использования зависит научная обоснованность и совершенствование управления социально-экономической жизнью страны и ее регионов. По существу, реализация социального капитала является основной доминантой социализации экономики. Именно этим в первую очередь обусловлена актуальность изучения проблем капитала и потенциала общества и эффективной их реализации. В связи с установлением различных санкций со стороны США и ЕС на современном этапе развития нашей страны их актуальность ещё более возросла.

Следует отметить, что социальный капитал конкретного региона имеет свои особенности. Анализ этих особенностей и основных факторов, воздействующих на современное состояние социального капитала, выявление имеющихся противоречий в этой сфере, разработка механизма эффективного его использования определяют интенсификацию социально-экономического и духовного развития региона. Все эти проблемы носят фундаментальный характер, и от их решения зависит преодоление кризисных явлений в регионе, обеспечение безопасности его функционирования и, соответственно, создание условий для прорыва страны на более высокий уровень общественного прогресса и сохранения ее суверенности в мировом сообществе. В практическом плане разработка этих вопросов необходима для совершенствования социально-экономической политики и управления развитием регионов. Однако, в зарубежной и отечественной литературе, посвященных анализу проблем формирования и развития социального капитала, обнаруживается отсутствие какого-либо единого методологического подхода к определению и интерпретации его сущности и содержания, что оказывает существенное отрицательное влияние на дальнейшее расширение и углубление исследовании в этой области.

П. Бурдье, являющийся основоположником теории социального капитала, содержание категории социальный капитал определял, как понятие отражающие «агрегацию действительных или потенциальных ресурсов, связанных с включением в прочные сетевые или более менее институцианализированные отношения взаимных обязательств или признаний» [2, с. 248]. Д. Коулман социальный капитал рассматривал как феномен, структура которого складывается из следующих трёх элементов: обязательства, надёжность и ожидание; информационные каналы; нормы и эффективные санкции [3, с. 98]. Р. Патнэм, соглашаясь с концепцией Д. Коулмана в основном, отмечает, что социальный капитал – это «черты

социальной организации, такие как сети, нормы и доверие, которые способствуют кооперации для взаимной выгоды» [4, с. 35].

Таким образом, в зарубежной социологической литературе социальный капитал преимущественно рассматривается как связи доверия и нормы. Эта концепция широко используется и в нашей отечественной науке. Об этом свидетельствует анализ опубликованных работ по этой тематике. Так, Е.А. Полищук утверждает; что «Социальный капитал – это социальные нормы и сети, связи и доверия, которые оказывают всё более сильное воздействие на хозяйственные процессы» [5, с. 11]. М.Я. Фейзба социальный капитал рассматривает как «совокупность социальных взаимоотношений и связей, построенных на нормах взаимного уважения и доверия друг к другу» [6, с.7]. А.Т. Коньков пытается обосновать несколько модернизированную идею подчёркивая, что социальный капитал - это «совокупность структурно оформленных социальных отношений основанных на взаимно-разделяемых и подкрепляемых нормах, обязательствах и представлениях, использование которых позволяет получить доступ к разнообразным благам и повышать эффективность коллективной деятельности субъектов этих отношений» [7, с. 11].

Во всех этих определениях, как нам представляется, отражаются лишь определённый аспект социального капитала в большей мере, которые носят социально-психологический характер. При определении сущности и содержания категории социальный капитал, следует исходить из сложившихся уже в науке понятий «социальное» и «капитал». Социальное – это объективная реальность, характеризующаяся как система нематериальных факторов и отношений в находящейся органической связи с экономической базой общественных явлений и обеспечивающая целостность и устойчивость развитие и функционирование общества. Как известно капитал – это созданные социумом ресурсы, используемые для производства различных продуктов, товаров, услуг, и получение на этой основе определённых благ и выгод. Социальный капитал – это нематериальная часть системы ресурсов, ценностей и отношений, приносящая их владельцу возможности и условия реализации определённых целей.

Основой социального капитала является социальный потенциал, определение сущность и содержания которого также остаётся дискуссионным.

При этом следует отметить, что история развития общественной мысли свидетельствует о том, что в науке никогда не было единства в понимании сущности потенциала. Противоречия и неоднозначная трактовка этого феномена обнаруживается уже в системе категорий, представленной Аристотелем. Сегодня одни ученые потенциал отождествляют с возможностями, другие способностями, третьи ресурсами. По нашему мнению, потенциал – это органическое единство, целостность внутренних элементов и сил материально-духовных систем, создающие необходимые

предпосылки и условия для самосохранения и обеспечения саморазвития на основе реализации возможностей, способностей и использования имеющихся ресурсов. Что же, касается определения сущности феномена «социального потенциала региона», разработка ее концепции, установления его состояния и реализации в современных условиях расширения компетенций административно-территориальных систем, они дают возможность предсказать, прогнозировать, модернизировать развитие конкретных республик, областей регионов, краев, и т.д., и использовать его как фактор интенсификации социального прогресса.

Необходимо подчеркнуть, что отождествление в научной литературе категорий «возможность», «способность» и «ресурсы» с понятием потенциала вообще распространяется и на понятие «социальный потенциал» от которого следует отказаться. Так в «Социологической энциклопедии социальный потенциал определяется как «интегральное понятие, характеризующее возможности государства, фирм, общественных организаций, объединений, личности, групп населения, отраслей хозяйства, регионов, различных сфер жизнедеятельности и общества в целом в решении перспективных задач социального развития» [8, с. 236]. Г.И. Плясуля предлагает социальный потенциал рассматривать как способность системы к самоорганизации [9, с. 16]. По мнению А.А. Дрегало и В.И. Ульяновского социальный потенциал представляет собой «совокупность имеющихся ресурсов общества для достижения поставленной или заданной цели» [10, с. 86].

Социальный потенциал, по нашему мнению, следует рассматривать как систему элементов, непосредственно формирующих социальную активность и возможности в получении социально значимых результатов в различных сферах общественного бытия. Исходя из этого, социальный потенциал региона следует определять, как органическое единство возможностей и способностей населения территориального образования формированной за счет использования собственных ресурсов социума, обеспечивающей достижения устойчивого социально-экономического развития, гарантирующего необходимый уровень и качество жизни.

Социальный потенциал региона имеет достаточно сложную иерархическую структуру, как и общество в целом. Более точно – она соответствует структуре потенциала общества. Необходимо так же отметить, что социальный капитал не является атрибутом лишь отдельного человека. Его основу составляет капитал общества в целом, различных социальных сообществ, социальных групп и слоев, населения административно-государственных систем, коллективов и т.д.

Особенности регионального потенциала определяются естественно-природными условиями, уровнем развития его структурных компонентов и их сбалансированностью. В составе структуры регионального социального потенциала в целом целесообразно выделить, трудовой, научно-

образовательный, профессионально-квалификационный, информационный, инновационный, организационно-управленческий, социально-демографический, политическо-правовой и другие потенциалы. Естественно, каждый указанный потенциал является относительно самостоятельной системой и имеет большое количество своих составляющих элементов. Все структурные элементы социального потенциала находятся в органической взаимосвязи и взаимообусловленности. Возникающий в результате тесной взаимосвязи различных потенциалов синергетический эффект, во-первых, способствует усилению социального потенциала региона в целом и его отдельных элементов. Во-вторых, он формирует особенности потенциала региона в целом. Поэтому при исследовании и разработке системы управления все структурные элементы социального потенциала должны рассматриваться в их взаимосвязи и взаимообусловленности и развитии.

Все эти указанные принципы распространяются и на технологию реализации социального капитала. Социальный капитал является определенным структурным элементом, срезом социального потенциала. Поэтому каждый вид социального капитала отражает не только общее, но и особенное в потенциале составной частью которого он является. Их особенности заключаются в следующем:

1. Трудовой капитал, являясь составной частью социального капитала, представляет собой накопленный запас особенностей, знаний, опыта, квалификации, которые реализуются в процессе трудовой деятельности и становятся фактором создания материальных благ, приносят доход человеку, определенному социальному сообществу и государству в целом.

2. Научно-образовательный капитал – это феномен сформировавшийся на основе диалектической взаимной связи, научного и образовательного потенциалов и который реализуется как главный фактор способствующий созданию основ новых материальных и духовных благ и их реализации.

3. Профессионально-квалификационный капитал – это полученный в процессе обучения профессиональной деятельности комплекс знаний, умений, навыков и способностей, реализация которых в жизнедеятельности людей является фактором создания материальных и социальных благ и доходов.

4. Информационный капитал – это часть потенциала, позволяющая повышать степень обоснованности принимаемых решений, обеспечивая своевременность принятия решений, согласовывать решения, применяемые на различных уровнях управления и с разных структурных подразделений.

5. Инновационный капитал – это часть инновационного потенциала, различных субъектов способных к созданию и реализации наукоемких продуктов, соответствующих требованиям мирового уровня или их опережающих на основе которых происходит интенсификация общества или его подсистем.

6. Под социально-демографическим капиталом подразумевается

определенная часть населения, обладающая способностями к своему воспроизводству и реализации функций, направленных на развитие общества.

7. Организационно управленческий капитал представляет собой способности воздействия на системы в целях совершенствования их функционирования и развития на основе различных средств и методов и достижения целей и задач направленных на получение более высоких показателей в различных сферах социальной и экономической деятельности.

8. Политико-правовым потенциалом понимается совокупность политико-правовых ресурсов, наделенных на законодательной базе полномочиями и способностями обеспечить управление процессами развития общества.

Таким образом, анализ сущности социального капитала дает основание утверждать, что это достаточно сложный феномен и нельзя его содержание ограничить, определяя как социальные нормы и сети, связи и доверия, которые оказывают воздействие на хозяйственные процессы. Как это делается в большинстве отечественных публикациях, некритически повторяя зарубежных авторов. Потребности повышения интенсификации развитием современного общества как известно, поставили ряд новых требований по совершенствованию управления социальными и экономическими процессами. В этой ситуации возрастает необходимость совершенствования технологии управления развитием и реализацией социального потенциала и капитала общественных систем. Эта технология представляет собой способ организации и упорядочение целесообразной деятельности, совокупность приемов и методов, которые направлены на определение состояния и развития социального потенциала и реализации социального капитала. Поскольку развитие региона в современном обществе зависит в первую очередь от эффективности развития и использования его потенциала, и реализации капитала, именно в этой сфере огромные возможности для инноваций. Методы и средства, способствующие активизации процесса реализации социально-экономического потенциала и его капитала, в обязательном порядке должны предусматриваться в стратегической программе социально экономического развития административно-территориального образования. Она должна, прежде всего, осуществляться на базе учета ряда моментов: во-первых, на основе оценки имеющегося в настоящее время потенциала и его капитала. Во-вторых, она должна реализовываться на фундаменте появившихся новых ресурсов и инвестиций. В-третьих, документ должен максимально учитывать особенности каждого вида капитала, его состояния и уровня реализации. В-четвертых, следует учитывать, также то, что достижение высокого качества жизни, в свою очередь, приводит к положительным изменениям социального потенциала региона и его капитала и всех их составляющих элементов, которые должны найти свои отражения в программных документах управления развитием

административно-территориальных систем. Использование всех этих факторов, несомненно, будет способствовать повышению эффективности использования социально-экономического потенциала и реализации потенциала региона.

Совершенствование технологии может стать важнейшим фактором формирования эффективности социальных отношений и интенсификации устойчивости темпов социально-экономического развития. Результатом совершенствования технологий можно ожидать: повышение эффективности использования трудовых ресурсов и сокращения безработицы; раскрытие и реализация творческих возможностей населения; более полного использования имеющегося потенциала образования и профессионально квалификационный подготовленности населения; эластичной адаптации граждан к новым социально-экономическим условиям и их социальной защищенности, нормального воспроизводства социально-демографической структуры; расширению и активизации инновационных процессов во всех сферах жизни; качественное изменение организационно-управленческой системы, достижению высокого уровня самоуправляемости и обеспечения своевременной информацией субъектов для принятия решений на различных уровнях общественной иерархии.

Список использованной литературы:

1. Файзуллин Ф.С. Устойчивое развитие – приоритетное направление исследований АН РБ // Проблемы Востоковедения. – №4 (74). – 2016. – С. 26.

2. Bourdieu P. The forms of capital. In J. Richardson (Ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. – New York: Greenwood, 1986. – Pp. 241-258.

3. Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital. The American Journal of Sociology 94, 1988. – Pp. 95-120.

4. Robert D. Putnam with Robert Leonardi and Rafaella Y. Nanetti Making democracy work: Civic traditions in modern Italy, Published by Princeton University Press, 41 William Street, Princeton, New Jersey 08540. – 1992. – vol. – 258 p.

5. Полищук Е.А. Социальный капитал и его роль в экономическом развитии // Вестник С-Пб университета. – Сер. 5. – Вып.1. – 2005. – С.3-15.

6. Фейзба М.Я. Социальный капитал как фактор экономического развития территории: автореферат дис. канд.экон.наук. – Москва, 2007. – 18 с.

7. Коньков А.Т. Социальный капитал и экономическое взаимодействие: автореферат дис.д-ра.социол.наук. – Москва, 2006. – 38 с.

8. Социологическая энциклопедия в двух томах. Руководитель проекта Семигин Г. Ю.; Главный редактор Иванов В.Н. Т. 2. – М.: Мысль, 2003. – 236 с.

9. Плясуля Г.И. Потенциал социальной системы. Сущность, проблемы выявления и развития. Автореферат дисс. к. филос.н. – М., 1992. – 19 с.

10. Дрегало А.А., Ульяновский В. Н. и др. Социальный потенциал региона как фактор развития северных территорий. – Архангельск. Изд-во СГМУ, 2008. – 400 с.

УДК 316.013

Г.Р. ФАТКУЛЛИНА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: gulshat475@yandex.ru

АНАЛИЗ ЛИТЕРАТУРЫ, ПОСВЯЩЕННОЙ ПРОБЛЕМЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ АСПЕКТЕ[1]

ANALYSIS OF LITERATURE ON THE PROBLEM OF QUALITY OF LIFE AND IMPROVING THE QUALITY OF LIFE IN THE SOCIOLOGICAL ASPECT

Аннотация: в статье автор приводит результаты анализа различных зарубежных и российских исследований, посвященных изучению проблемы качества жизни в контексте социологии. Также в статье рассматривается активность социологов Республики Башкортостан, работающих по данной проблематике и приведены результаты анализа научно-электронных библиотек на предмет публикационной активности за последние годы по данному вопросу.

Abstract: in the article, the author presents the results of analysis of various foreign and Russian studies devoted to the study of the quality of life in the context of sociology. The article also examines the activity of sociologists of the Republic of Bashkortostan working on this issue and presents the results of the analysis of scientific and electronic libraries for publication activity in recent years on this issue.

Ключевые слова: качество жизни, уровень жизни, социология в Республике Башкортостан

Keywords: quality of life, standard of living, sociology in the Republic of Bashkortostan

Проблема качества жизни стала предметом исследования, интерпретации и теоретических обобщений различных наук начиная со второй половины XX века. Различные науки интерпретируют концепцию «качества жизни» в свойственном им аспекте. Так социология, в частности,

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

стремилась разработать систему объективных и субъективных показателей, наиболее обширно трактующих качество жизни.

Необходимость исследования проблемы качества жизни была выдвинута современной социально-экономической действительностью, когда в современном социуме возросла роль субъективного состояния людей, которые непрерывно испытывают неудовлетворенность многими сторонами своей жизни.

Актуальность изучения проблемы качества жизни основывается на фундаментальных научных знаниях, которые были сформированы представителями как отечественной, так и зарубежной науки. Классики социологии М. Вебер, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, К. Маркс, П. Сорокин, предложив основные векторы переориентации в структурной и организационной политике государства и управления, послуживших в последствии улучшению качества предоставляемых социальных услуг населению, сформировали теоретико-методологические предпосылки изучения дефиниции «качество жизни».

Э. Тоффлер ввел понятие «социальные индикаторы», с помощью которых предложил измерять социальное самочувствие, опираясь на психологические критерии определения качества жизни. Работу ученого в своих трудах продолжали рассматривать представители психологического направления исследования качества жизни (П. Конверс, А. Кэмпбелл, Г. Маркузе, А. Маслоу, У. Рорджерс, Э. Фромм и др.).

В своих трудах Д. Белл, З. Бжезинский, А. Винер, Г. Канн, Г. Маркузе, Э. Фромм и др. в своих трудах основывались на том, что качество жизни необходимо исследовать неотрывно от изучения потребностей и потребления.

Р. Арон, Дж. Гэлбрейт, П. Друкер, Ж. Фурастье и др. исследовали проблему влияния научно-технического прогресса и экономического роста общества на качество жизни.

В работах современных американский и канадских социологов (Ф. Андруза, Ф. Конверса, Л. Милбрейта, У. Роджерса, А. Михелоса и др.), а также социологов Великобритании (А. Мак-Кеннела, С.Райта и др.) анализу были подвержены объективные социально-экономические, политические, экологические, культурные и другие условия существования человека, а также многие комбинации объективных и субъективных характеристик, влияющих на качество жизни [1, с. 4-5].

Свою лепту в изучение проблемы качества жизни также внесли и отечественные ученые. Так И.В. Бестужев-Лада, Н.А. Горелов, А.Г. Здравомыслов, Н.М. Римашевская, М.Н. Руткевич и др. в своих фундаментальных работах раскрыли содержание и сущность категории «качество жизни».

Г.В. Осипов, А.Л. Васильев, Д.М. Гвишиани, Б.М. Генкин, А.А. Давыдов, Е.В. Давыдова, Г.И. Осадчая, С.И. Попов, А.И. Субетто, И.В.

Бестужев-Лада и др., во-первых, разработали концептуальные модели качества жизни, а во-вторых, предложили в рамках концептуальных моделей качества жизни анализировать специфику и особенности формирования качества жизни в условиях социальной среды.

В своих работах А.Г. Вишневский, Т.И. Заславская, Л.В. Корель, Л.Я. Косалс, А.А, Кочетков, Ю.А. Розенбаум, В.П. Рассохин, Р.В. Рывкина, Н.М. Римашевская, Ж.Т. Тощенко и др. занимались выявлением социальных механизмов, характеризующих различные стороны общественной жизни.

С.А. Айвазян, А.А. Давыдов, Е.В. Давыдова, П. Мстиславский, А.Л. Васильев, С.И. Григорьев, И.А. Гундаров, А.П. Егоршин, А.К. Зайцев, П.С Мстиславский, Ф.М Руднинский и др. разработали методику оценки и систему индикаторов качества жизни. Б.И. Герасимов, Л.Г. Гуслякова, Л.Г. Ионин, В.В. Кузнецов, М.Б. Лига, В.Г. Немировский и др. проанализировали влияния социокультурных факторов на качество жизни.

А.Г. Гранберг, О.Г. Дмитриева, Д.В. Доленко, М.Н. Межевич, Б.С. Хореев и др. в своих трудах говорили том, что непосредственное влияние на качество жизни оказывают территориальные условия жизни населения.

В.Н. Бобков, Т.Т. Гален, В.А. Гурьев, А.К. Зайцев, А.С. Илларионов и др. писали о применении категории «качество жизни» в региональных государственных органах управления.

В работах А.Н. Агаджаняна, Ю.С. Александровича, А.Л. Васильева, В.И. Гордеева, Т.И. Ионовой, А.А. Новика и др. были исследованы проблемы взаимообусловленности качества жизни со здоровьем человека [2, с. 6].

В научном сообществе Республики Башкортостан проблема качества жизни довольно популярна. Так среди авторов, активно изучающих данную тему в контексте социологической науки, можно назвать: Р.М. Валиахметова, Р.А. Галина, В.К. Нусратуллина, С.А. Кириллову, А.Г. Каримова, Х.Н. Гизатуллина, У.А. Назарову, В.Н. Хасанову, Е.Ш. Закиеву, Н.В. Трофимову, С.Х. Кадырова, Л.Ф. Садртдинову, Д.Г. Ягафарову, Л.И. Спирину, Р.Р. Яппарову, Е.В. Кабашову, Г.Р. Баймурзину, А.М. Нагимову и др. Несмотря на то, что проблема качества жизни волнует ученых уже не первое десятилетие, анализ научно-электронных библиотек в том силе и elibrary показал, что проблема на данное время наиболее актуальна. Так за последние 20 лет было опубликовано более 80 тысяч публикаций, среди которых более 20 тысяч написано на социологическую тематику и из них 7 диссертаций.

Таким образом по количеству исследований и публикаций за последнее время, которое несут как теоретических, так и прикладной характер, можно сделать вывод о том, что на данном этапе развития российского общества проблема качества жизни актуальна.

Список использованной литературы:

1.Филюков И.А. Качество жизни населения как показатель эффективности социально-экономического управления в регионе: диссертация кандидата социологических наук. – Москва, 2009. – 174 с.

2.Нагимова А.М. Государственное управление качеством жизни регионального социума: методология оценки эффективности: диссертация доктора социологических наук. – Уфа, 2011. – 370 с.

УДК 332.1

И.В. ЦАРЕНКО
Пермский филиал Института экономика УрО РАН г. Пермь, Россия,
ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, г. Пермь, Россия;
e-mail: i.tsarenko@inbox.ru

ВЛИЯНИЕ РЫНКА ТРУДА НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА

IMPACT OF THE LABOR MARKET ON SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REGION

Аннотация: обеспечение долгосрочного устойчивого прогрессивного развития региональных социально-экономических систем в современных условиях хозяйствования непосредственно зависит от темпов, пропорций функционирования и структурных характеристик региональных рынков труда. На рынке труда экономики региона не только формируются материальные условия для воспроизводства рабочей силы сотрудников организаций различных форм собственности и видов экономической деятельности и членов их семей, но и совершенствуется сама рабочая сила, развиваются профессиональные навыки и способности, реализуется потребность граждан в труде.

Abstract: ensuring long-term sustainable progressive development of regional socio-economic systems in modern economic conditions directly depends on the pace, proportions of functioning and structural characteristics of regional labor markets. The labor market of the region's economy not only creates material conditions for the reproduction of the labor force of employees of organizations of various forms of ownership and economic activities and their families, but also improves the labor force itself, develops professional skills and abilities, and realizes the need of citizens for labor.

Ключевые слова: рынок труда, социально-экономическая система, региональная экономика.

Keywords: labor market, socio-economic system, regional economy.

Рынок труда оказывает существенное влияние на другие рынки и сферы функционирования социально-экономической системы региона. Основные направления подобного влияния систематизированы в таблице 1.

Следует отметить, что от эффективности функционирования регионального рынка труда непосредственно в долгосрочном периоде зависят качество товаров и услуг в региональной экономике. Кроме того, формирование справедливых ставок заработной платы в экономике региона непосредственно отражается на покупательной способности населения, на динамике совокупного спроса на товары и услуги, что, соответственно, благоприятно сказывается, при прочих равных условиях, и на динамике предложения на региональном товарном рынке.

Влияние рынка труда на функционирование регионального рынка капитала также осуществляется в нескольких направлениях. В первую очередь, эффективное использование трудовых ресурсов в экономической системе региона позволяет увеличить объем добавленной стоимости субъектов хозяйствования, обеспечить условия для воспроизводства основного капитала за счет собственных средств. Кроме того, от наличия и средней стоимости рабочей силы на региональном рынке труда в разрезе профессий и специальностей непосредственно зависит склонность предприятий региона к развитию преимущественно трудоемких или преимущественно капиталоемких производств.

Таблица 1

Основные направления влияния рынка труда на различные сегменты социально-экономической системы региона*

Сегмент региональной социально-экономической системы	Основные направления влияния рынка труда на развитие сегмента региональной экономики	Основные направления влияния сегмента региональной экономики на развитие рынка труда
1	2	3
1. Рынок товаров и услуг.	Обеспечение производства товаров и услуг. Формирование платежеспособного спроса на товары и услуги конечного потребления.	Формирование требований к объему и структуре занятости (в первую очередь, в профессионально-квалификационном разрезе) исходя из тенденций спроса на товары и услуги. Влияние инфляционных процессов товарного рынка на покупательную способность реальной заработной платы.
2. Рынок капитала	Эффективное воспроизводство ресурсов на региональном рынке труда создает финансовые возможности для ускоренной	В зависимости от стоимости привлечения капитала на региональном рынке формируются условия для преимущественного развития

Продолжение таблицы 1

1	2	3
	модернизации основного капитала предприятий.	трудоемких или капиталоемких производств.
3. Рынок инноваций	Наличие стимулов к НИОКР способствует вовлечению ряда групп персонала организаций в процессы создания продуктовых, технологических, маркетинговых и иных типов инноваций.	Инновационная активность в региональной экономике формирует новые квалификационные требования к трудовым ресурсам, влияет на изменение структуры занятого населения в региональной экономике (в т.ч. в отраслевом разрезе).
4. Рынок образовательных услуг	Создание и развитие требований к структуре подготовки кадров, профессиональным образовательным программам учреждений ВПО и СПО.	Формирование ресурсов определенного уровня образования и квалификации. Повышение квалификации действующего персонала организаций.
5. Социальная сфера региона	Формирование налоговой базы в части НДФЛ – одного из основных источников формирования региональных бюджетов.	Стабильное развитие социальной сферы региона обеспечивает условия для нормального воспроизводства рабочей силы, повышения уровня производительности труда в региональной экономике.

*Систематизировано автором

На необходимость обеспечения тесной взаимосвязи региональных рынков труда и инноваций указывают ряд исследователей, в частности Ж. Нюттен, А.В. Якимов и др. [1, 2]. Положительное влияние регионального рынка труда на функционирование рынка инноваций в регионе может быть обеспечено при наличии следующих основных механизмов:

– развитость в региональной социально-экономической системе организаций, предоставляющих инновационное образование и курсы повышения квалификации (в частности, в направлении совершенствования навыков и компетенций работы на инновационном оборудовании, с использованием инновационных технологий производства и управления);

– комплексная оценка возможностей претендентов на вакансии, в первую очередь инженерно-технического и управленческого профиля, к генерированию и внедрению инновационных решений и подходов;

– распространенность на предприятиях региона систем дополнительного стимулирования сотрудников, разрабатывающих и внедряющих НИОКР в процессы производства и управления.

С точки зрения обеспечения долгосрочного устойчивого повышения эффективности функционирования региональной экономики в целом, по нашему мнению, принципиальное значение имеет обеспечение соответствия

темпов и пропорций развития рынков труда и образовательных услуг в регионе. В настоящее время в отечественной экономике основными диспропорциями взаимодействия данных рынков в подавляющем большинстве регионов являются:

– переизбыток на региональных рынках труда выпускников учреждений ВПО экономического и юридического профиля, как правило достаточно низкого уровня квалификации;

– дефицит квалифицированных рабочих, обусловленный как недостаточной популярностью в общественном сознании данного вида профессиональной деятельности, так и неразвитостью современных технологичных организаций системы начального профессионального образования;

– отток наиболее квалифицированных кадров, в основном естественно-научного инженерно-технического профиля, из региональных социально-экономических систем на рынки рабочей силы столичного региона РФ или развитых зарубежных государств.

Решение указанных принципиальных проблем несоответствия региональных рынков труда и образовательных услуг возможно на основе жесткого государственного контроля количества приема абитуриентов в региональные учреждения НПО, СПО и ВПО, соответствующие перспективной потребности соответствующей региональной экономической системы в специалистах соответствующего уровня образования и квалификации. Кроме того, одним из направлений решений данной проблемы является усиление процессов кооперации образовательных организаций и предприятий различных отраслей региональной экономики.

Эффективность развития регионального рынка труда непосредственно зависит от качества управления процессами его функционирования со стороны государства и иных заинтересованных структур, например некоммерческих саморегулируемых организаций. Результативность же управленческих мероприятий в сфере регулирования рынка труда региона непосредственно зависит от качества предварительного анализа тенденций и проблем его развития.

Список использованной литературы:

1. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего. – М.: Смысл, 2004. – С.71.

2. Якимов А.В. Проблемы регулирования региональных рынков труда // Инвестиции и инновации. – 2015. – №4. – С.43.

СЕКЦИЯ V. ЦИФРОВИЗАЦИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПРИОРИТЕТ РАЗВИТИЯ

ДОКЛАДЫ:

УДК 332.14

М.М. НИЗАМУТИНОВ
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: marsel_n@mail.ru
В.В. ОРЕШНИКОВ
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: voresh@mail.ru

МЕТОДИКА ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТАРИЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СИСТЕМ

APPLICATION METHODOLOGY FORECASTING THE DEVELOPMENT OF TERRITORIAL SYSTEMS[1]

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы разработки необходимости применения современных инструментов анализа и прогнозирования развития территориальных систем. Представлена возможная последовательность этапов применения подобного инструментария.

Abstract: The article presents the issues of developing the need for the use of modern analysis and forecasting tools for the development of territorial systems. A possible sequence of stages of application of such tools is presented.

Ключевые слова: прогнозирование развития, регион, город, территориальная система, модельный инструментарий, методика применения.

Keywords: development forecasting, region, city, territorial system, model tools, application methodology.

Одним из наиболее существенных факторов развития Российской Федерации на сегодняшний день является нестабильность глобальной экономики. При этом прогнозируемое экспертами с высокой степенью вероятности наступление очередного финансово-экономического кризиса обуславливается не только сугубо экономическими факторами (включая, беспрецедентную ситуацию в нефтедобыче и ценообразование в данной сфере), но и влиянием распространения новой коронавирусной инфекции, а также мер по борьбе с ней. Реакцией на подобные изменения стала «политика локализации» как производства, так и потребления товаров и услуг. В определенной степени данные процессы и ранее являлись

[1] Исследования проводятся при поддержке РФФИ №18-010-00901.

приоритетом развития в России. Примерами тому выступают реализация программы импортозамещения [8], направленной на создание благоприятных условий развития собственной производственной базы в различных отраслях, а также протекционистские меры ряда глав регионов. Однако в сложившихся условиях ограниченности возможности взаимодействия с внешней средой, в существенно более отчетливой форме проявилась необходимость комплексного устойчивого развития территориальных систем как на региональном, так и на муниципальном уровнях. В ряде случаев речь идет фактически об экономической автономии отдельных территорий. Всё это, с одной стороны, повышает конкуренцию между территориями за разнообразные ресурсы (в первую очередь человеческие [4]), а с другой – требует более ответственного отношения к принятию управленческих решений.

Следует отметить, что развитие территориальной социально-экономической системы многоаспектно, а следовательно, многоаспектны и задачи, стоящие перед лицами, принимающими решения. Регионы и города Российской Федерации представляют собой сложные системы, включающие множество элементов, подсистем и компонент [3]. Несмотря на выделяемые исследователями отличия в описании и моделировании данных систем, большинством из них признается два факта. Во-первых, именно демографические параметры являются базой и целью экономического развития. Во-вторых, территориальные системы, несмотря ни на что, являются взаимодействующими с внешней средой. Ключевой стороной такого взаимодействия является изменение демографической ситуации под воздействием миграционных процессов [1]. Таким образом, одной из существенных характеристик территориальной системы, определяющей эффективность ее развития, является привлекательность для населения.

Решение задачи определения уровня привлекательности территории для того или иного экономического субъекта является составной частью более общей задачи – управления развитием города или региона и пространственно-экономического развития России в целом. В связи с этим актуализируются задачи прогнозирования и планирования, решение которых требует применения современных методов. Одним из направлений в данной области является использование информационных систем (например, систем поддержки принятия решения, информационно-аналитических систем и т.д.). При этом необходима разработка не только самого инструментария, но и методического сопровождения его применения. Могут быть выделены следующие этапы данного процесса (рис. 1).

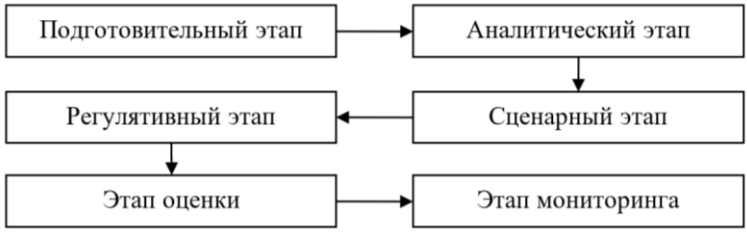


Рис. 1. Последовательность этапов применения инструментария прогнозирования развития территориальных систем

I. Подготовительный этап. На данном этапе осуществляется постановка задачи, сбор информации, организационное обеспечение, предварительный анализ. Постановка задачи предполагает разработку требований непосредственно к самой задаче определения уровня привлекательности территории, определение исполнителей, ключевых параметров (таких как горизонт прогнозирования, определение перечня рассматриваемых территорий, охват сфер жизнедеятельности, определение ограничений и т.д.). После чего осуществляется сбор и анализ исходных данных о состоянии и тенденциях развития территориальных систем по каждому из выделенных направлений, а также комплекса воздействующих факторах.

II. Аналитический этап. В рамках аналитического этапа определяется текущее состояние и тенденции развития территорий, их привлекательность для населения и других экономических агентов. Данный этап включает анализ возможностей социально-экономической системы, природно-климатические условия, демографический потенциал, производственную и социальную сферы и т.д. Осуществляется структурный, сравнительный анализ, SWOT-анализ, исследование динамики показателей, анализ отдельных сфер жизнедеятельности общества, анализ конкурентных преимуществ, выявление ключевых проблем и угроз развития. При необходимости рассматриваются показатели не только по конкретному региону или городу, но и по более крупному территориальному образованию, в которое он входит. По итогам данного этапа осуществляется ранжирование территорий, выделение групп и оценка возможностей для развития каждой из них. Элементы данного анализа могут быть осуществлены с применением соответствующих экономико-математических моделей.

III. На сценарном этапе осуществляется формирование параметров сценариев развития территориальных систем. Следует отметить, что экономико-математический инструментарий должен позволять решать и обратную задачу. То есть расчет необходимого уровня изменения темпов роста тех или иных показателей территориального развития с целью достижения заранее определенного (целевого) уровня привлекательности в условиях реализации того или иного сценария изменения условий

функционирования. В масштабах всей страны обратная задача подразумевает корректировку уровня дифференциации развития городов и регионов с целью изменения миграционных, финансовых и туристических потоков в стране.

IV. Регулятивный этап. На данном этапе на основе сформулированных сценариев определяются количественные значения управляющих параметров. Следует отметить, что поставленные цели макроэкономического развития территории могут достигаться различными способами, в связи с этим возникает потребность оценки и выбора альтернатив. Могут применяться различные методы, наиболее часто используемыми из которых являются экспертные (как индивидуальные, так и коллективные).

V. Этап оценки параметров развития территории. На данном этапе определяется изменение параметров развития городов и регионов Российской Федерации под влиянием комплекса факторов с применением модельного инструментария. Полученные прогнозные оценки являются базой для анализа ожидаемых изменений и разработки соответствующих управленческих решений. Осуществление проектов и мероприятий приводит к изменению социально-экономической ситуации, наблюдение за которой осуществляется в рамках мониторинга. Анализ последствий принимаемых решений, направленных на достижение тех или иных целей, может быть реализован на этапе их разработки, что позволяет повысить эффективность деятельности государственных и муниципальных органов управления.

VI. Этап мониторинга. В рамках реализации принимаемых мер по управлению развитием городов и регионов России целесообразным представляется осуществлять мониторинг значений выделенных индикаторов. Периодичность проведения данной процедуры определяется исходя из специфики задач управления и особенностей самих параметров. В случае обнаружения отклонений, первоочередной задачей является определение их причин. С данной целью рассматриваются причинно-следственные связи событий и явлений, влияющих на состояние управляемого объекта. Далее производится анализ возможных последствий подобных отклонений.

Кроме того модельный инструментарий может быть использован не только для обоснования параметров стратегического развития социально-экономических систем в России, но и для обоснования целесообразности отдельных программ развития той или иной территории, в процессе разработки и при экспертизе прогноза социально-экономического развития, выявлении основных направлений деятельности органов власти, анализе последствий реализации управленческих решений, крупномасштабных инвестиционных проектов [2].

Результаты апробации модельного инструментария, построенного на базе приведенной выше последовательности этапов применения инструментария прогнозирования развития территориальных систем

представлены в работе [6]. Комплекс расчётов уровня привлекательности городов России для населения, бизнеса и туристов позволил сформировать рейтинг городов. Несмотря на то, что его лидерами ожидаемо стали крупнейшие города страны, это не означает, что подобное положение сохранится и в будущем. Несомненно, что, являясь финансово-экономическим центрами, Москва и Санкт-Петербург в среднесрочной и долгосрочной перспективах останутся на вершине рейтинга. Два этих города значительно «оторваны» от большинства других городов России. Однако такие города как Сочи, Казань, Краснодар, Екатеринбург и другие находятся в условиях более жесткой конкуренции и различия в оценке их привлекательности снижается при переходе к более низким позициям рейтинга, т. е. степень конкуренции возрастает. Занимая 17-ю позицию, г. Уфа фактически находится на одном уровне с Самарой, Пермью, Новороссийском и Красноярском. В данных условиях борьба за человеческий капитал как часть общего капитала региона [5] для г. Уфы становится приоритетной задачей. При этом требуется учитывать как сугубо экономические факторы, так и социальные, политические, психологические [7], культурные и иные изменения общества. Всё это подтверждает целесообразность дальнейших исследований в области разработки и применения современных информационных систем и модельных комплексов прогнозирования развития территорий России.

Список использованной литературы:

1.Аитова Ю.С., Низамутдинов М.М. Концептуальная схема аналитической системы управления миграционными процессами с учетом интересов ключевых стейкхолдеров территории // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. – Т.5. – №3. – С. 218-234.

2.Ахметов Т.Р. Качество инновационного роста как основной критерий для обоснования приоритетов территориального развития // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2020. – Т.16. – №1 (382). – С. 145-161.

3.Буньковский Д.В. Меры поддержки развития предпринимательства на местном уровне // Управление устойчивым развитием. – 2019. – № 2 (21). – С. 5-12.

4.Губанова Е.В., Гришковская Ю.Н. Инвестиции в человеческий капитал как ключевой фактор развития региона // Калужский экономический вестник. – 2019. – №2. – С. – 66-71.

5.Красносельская Д.Х. Совершенствование организационно-экономических аспектов управления накоплением капитала региона // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2015. – №8 (80). – С. 27.

6.Низамутдинов М.М., Орешников В.В. Российские города как центры притяжения экономических ресурсов и человеческого капитала: анализ и оценка // Аудит и финансовый анализ. – 2019. – №4. – С. 144-150.

7.Фокина Д.В., Питько О.А. Психологические аспекты доверия молодежи к интернет-СМИ // Вестник Приамурского государственного университета им. Шолом-Алейхема. – 2019. – №2 (35). – С. 63-68.

8.Amirova E.F., Petrova L.I., Ziuzya E.V., Sleptsov V.V., Krishtaleva T.I., Kuznetsova M.V. Import substitution as an economic incentive mechanism for Russian commodity producers // International Journal of Civil Engineering and Technology. – 2019. – Т. 10. – №2. – С. 926-931.

УДК 68.3

Т.А. ГИЛЕВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: t-gileva@mail.ru

ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ[1]

DIGITAL TRANSFORMATION MANAGEMENT TOOLS OF PRODUCTION ENTERPRISES

Аннотация: Дана краткая характеристика задач и этапов цифровой трансформации предприятия. Рассмотрены особенности применения традиционных инструментов управления (стратегии и бизнес-модели) в цифровой среде. В качестве нового управленческого инструмента предложено использование модели цифровой зрелости предприятия. Сформированы рекомендации по применению рассмотренных инструментов.

Abstract: A brief description of the tasks and stages of the digital transformation of the enterprise is given. The features of the application of traditional management tools (strategies and business models) in a digital environment are considered. The use of a model of digital maturity of an enterprise is proposed as a new management tool. Recommendations on the use of the considered tools are formed.

Ключевые слова: предприятие, цифровая трансформация, стратегия, бизнес-модель, дорожная карта, модель оценки цифровой зрелости.

Keywords: enterprise, digital transformation, strategy, business model, roadmap, digital maturity assessment model.

---

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

Цифровая среда, с одной стороны, открывает новые возможности для развития, а с другой – представляет огромные риски для тех, кто не сумеет вовремя перестроиться. Именно поэтому вопросы осуществления цифровых преобразований являются сегодня актуальными как с практической, так и с исследовательской позиций.

Несколько лет назад в литературе достаточно активно обсуждалась сущность процесса цифровой трансформации, поскольку многими она воспринималась главным образом как внедрение принципиально новых технологий на всех этапах жизненного цикла продукции и по всей цепочке формирования ценности. Однако исследования показали, что основная проблема цифровой трансформации заключается вовсе не в технологиях, которые являются необходимой, но не достаточной составляющей, а в так называемых «мягких» факторах: применяемых стратегиях и бизнес-моделях, организационной культуре, компетенциях и мотивации персонала [3, 5]. Так, согласно опросу, проведенному компанией Команда-А (KMDA) – российской консалтинговой компанией в сфере разработки проектов цифровой трансформации предприятий и организаций – основными препятствиями для цифровой трансформации российских предприятий являются: недостаточные компетенции и знания (64 % опрошенных), нехватка квалифицированных кадров (61 %), отсутствие стратегии осуществления цифровых преобразований (53 %), страх изменений (45 %), недостаточное финансирование (39 %) и неактивная позиция руководства (31 %) [13]. Аналогичные результаты дали и другие российские и зарубежные исследования, проводимые аналитическим агентством НАФИ совместно с фондом Сколково, НИУ ВШЭ, компаниями IMD, PWC и др. [1, 12, 14, 15].

Обобщая результаты исследований в области ключевых условий обеспечения успешности цифровых преобразований, можно сформулировать следующее. Цифровая трансформация – это стратегический процесс изменения бизнеса посредством следования принципам клиентоцентричности, системной работы с инновациями, а также адаптации бизнес-моделей, широкого использования данных и развития компетенций. Цель трансформации состоит в том, чтобы создать постоянно развивающуюся, гибкую компанию, готовую непрерывно адаптироваться к меняющимся условиям за счет соответствующих технологий, организационного обучения и процессов принятия решений с применением данных высокого качества, доступных в более короткие сроки [7, 13, 14, 15].

Однако, несмотря на признание роли «мягких» факторов в реализации преобразований, подходы к их осуществлению часто продолжают оставаться излишне «технократичными». Так, в Руководстве по цифровой трансформации производственных предприятий, разработанном под эгидой Клуба лидеров цифрового производства, собственно цифровая трансформация определяется как «трансформация бизнеса путем пересмотра

бизнес-стратегии, принятия новых моделей развития бизнеса, операций, продуктов, маркетингового подхода, целей и т.д. путем принятия передовых производственных технологий. Она призвана ускорить продажи и рост бизнеса за счет сокращения времени принятия решений (*Time-to-Decision*), сокращения времени исполнения решений (*Time-to-Execution*) и сокращения времени вывода продукции на рынок (*Time-to-Market*)» [11, с. 11-12]. При этом раздел «Стратегия цифровой трансформации» занимает в данном Руководстве около 10 страниц, а остальные 160 посвящены главным образом технологиям цифрового проектирования, переход к которым осуществляется от концепции Умного производства и создания цифровых двойников.

В соответствии с концепцией «Фабрик будущего», принятой в рамках Национальной технологической инициативы, в зависимости от стадии жизненного цикла продукта, различают три их типа [9, 11]:

– цифровые фабрики (*Digital Factory*) – системы комплексных технологических решений, обеспечивающие в кратчайшие сроки проектирование и планирование производства глобально конкурентоспособной продукции нового поколения от стадии исследования и проектирования до создания цифрового макета, «цифрового двойника», опытного образца или мелкой серии;

– умные фабрики (*Smart Factory*) – системы комплексных технологических решений, обеспечивающие в кратчайшие сроки производство глобально конкурентоспособной продукции нового поколения от заготовки до готового изделия, отличительными чертами которого является высокий уровень автоматизации и роботизации;

– виртуальные фабрики (*Virtual Factory*) – системы комплексных технологических решений, обеспечивающие в кратчайшие сроки создание глобально конкурентоспособной продукции нового поколения за счет объединения в единую виртуальную модель всех организационных, технологических, логистических и прочих процессов по всей цепочке создания ценности (поставки – производство – логистика – сбыт – послепродажное обслуживание).

Однако то, какую продукцию производить и какие цифровые технологии для этого использовать, определяется стратегией предприятия. Поэтому стратегия цифровой трансформации является одним из ключевых инструментов осуществления преобразований. В условиях цифровой среды ряд принципов и подходов традиционного стратегического планирования должен измениться [4, 7, 17]. Так, практически неактуальным становится подход с позиций календарного планирования, когда разработка и корректировка стратегий и перспективных планов осуществляется раз в год (как правило) и в привязке к определенному временному периоду. На смену приходит ситуационное планирование, максимально ориентированное на быстрое отслеживание происходящих изменений: в технологиях, потребительских предпочтениях, поведении конкурентов. Основными

принципами разработки стратегии становятся [4]: гибкость и клиентоориентированность, модульность и бимодальный («двухскоростной») формат.

Инструментом, тесно связанным со стратегией, и в значительной степени определяющим конкурентоспособность современных предприятий, являются бизнес-модели. На рубеже 2000-х годов тема бизнес-моделей стала одной из наиболее обсуждаемых [6]. Бизнес-модель – это инструмент, отражающий логику бизнеса с позиций создания, доставки и получения ценности. По результатам исследований, именно инновационные бизнес-модели определяют сегодня успех в конкурентной борьбе, опережая в этом инновационные продукты и технологии [7, 12]. Хотя реализация наиболее успешных в цифровой экономике бизнес-моделей невозможна без применения современных информационно-коммуникационных технологий.

К числу наиболее успешных «цифровых» бизнес-моделей относят: экосистему бизнеса, цифровую платформу и сервисную бизнес-модель. Сложность и скорость изменений непрерывно возрастают, а, следовательно, возрастают затраты и время на их реализацию, а также потребность в уникальных ресурсах и компетенциях. Поэтому все чаще в сфере инновационной деятельности стали использоваться кооперационные и сетевые взаимодействия [2, 8, 16]. К наиболее распространенным в цифровой среде формам сетевых взаимодействий как раз и относятся экосистема бизнеса и многосторонняя платформа.

Экосистема определяется как динамическая структура, состоящая из взаимосвязанных «популяций» организаций (малые фирмы, корпорации, университеты, организации публичного сектора и др.), функционирующая по принципам кооперации и конкуренции одновременно. Исследования в области бизнес-экосистем позволили М. Ривзу и его коллегам выявить ряд структурных особенностей, способствующих их жизнеспособности: гетерогенность (разнообразие сфер деятельности, идей, ресурсов), модульность (отсутствие жестких связей, наличие определенных барьеров между отдельными элементами) и избыточность (дублирование ресурсов и функций у участников экосистемы, повышающее способность адаптации к изменениям системы в целом) [8].

Цифровая платформа – это бизнес-модель, использующая технологии объединения людей, организаций и ресурсов в интерактивной экосистеме, в рамках которой создается и распространяется ценность для пользователей [10]. Особенностями цифровых платформ являются:

– обеспечение взаимовыгодного сотрудничества между большим количеством пользователей и потребителей;

– наличие сетевых эффектов, когда созданная ценность существенным образом зависит от количества пользователей платформы;

– превращение «цепочки» создания ценности в «матрицу», когда ценность создается совместно, самыми разными способами и в разных местах;

– смещение фокуса бизнеса с внутренней активности (повышения эффективности использования внутренних ресурсов) на внешнюю, когда основная ценность создается сообществом пользователей.

Сервисная бизнес-модель основана на сервисных контрактах, представляющих собой комплексное предложение изделия и связанных с ним услуг как в момент продажи, так и на протяжении всего срока службы изделия. Объектом продажи и потребления в сервисной модели становится не только и не столько сам продукт, сколько услуги, оказываемые пользователю, в связи с этим продуктом (обслуживание, ремонт и др.) [11, 12].

Традиционно рассматриваются три этапа процесса цифровой трансформации [15, 17]:

1) осознание необходимости проведения преобразований (зачем трансформировать?);

2) разработка стратегии цифровой трансформации (что трансформировать?);

3) реализация программы преобразований (как трансформировать?).

Наиболее распространенным инструментом, применяемым на 1 и 2 этапах, является модель оценки цифровой зрелости предприятия. Таких моделей разработано достаточно много [3, 14], но содержанием любой из них является:

– определение оцениваемых элементов – тех, которые наиболее важны для работы в цифровой среде;

– выбор способа оценки и представления результатов (состав показателей, оценочные шкалы, инфографика);

– выделение классов предприятий по результатам оценки (например: лидер, эксперт, новичок, отстающий и т.п.).

Оценка цифровой зрелости имеет двойное назначение [3]. Во-первых, с ее помощью оценивается текущее состояние, которое позволяет понять необходимость (зачем трансформировать?) и основные направления преобразований (по наиболее низким из полученных оценок). Во-вторых, сравнение полученных результатов с позициями конкурентов и лидеров позволяет определить целевой уровень цифровой зрелости. Разрыв между целевым и текущим уровнями зрелости является важным источником информации для разработки стратегии цифровой трансформации (что трансформировать?).

Для реализации стратегических приоритетов и выбранной предприятием бизнес-модели требуется определить конкретные действия (проекты) и последовательность их реализации. Эти задачи решаются с помощью такого инструмента, как дорожная карта. Дорожная карта цифровой трансформации

представляет собой упорядоченную во времени совокупность проектов по реализации технологических и нетехнологических инноваций, обеспечивающих достижение стратегических целей предприятия на основе роста его цифровой зрелости [3, 17].

Подробная характеристика рассмотренных инструментов, безусловно, невозможна в рамках одной статьи. Поэтому подведем итог по их применению в процессе управления цифровой трансформацией (табл. 1).

Таблица 1

Инструменты управления цифровой трансформацией предприятия

Этап цифровой трансформации	Рекомендуемые инструменты
1. Зачем трансформировать?	Модель оценки цифровой зрелости
2. Что трансформировать?	Модель оценки цифровой зрелости Стратегия цифровой трансформации Бизнес-модель
3. Как трансформировать?	Дорожная карта цифровой трансформации *Agile*-технологии

Таким образом, обеспечение конкурентоспособности предприятий в цифровой среде требует проведения масштабных преобразований, для которых могут использоваться различные инструменты. При этом необходимо учитывать следующее:

– во-первых, реализация преобразований требует одновременного применения комплекса взаимосвязанных инструментов;

– во-вторых, некоторые инструменты разработаны специально с учетом особенностей процесса цифровой трансформации, например – модель оценки цифровой зрелости предприятия;

– в-третьих, содержание ранее используемых инструментов (таких, как стратегия и бизнес-модель) применительно к новым условиям также должно изменяться.

Список использованной литературы:

1. Альманах Цифровая экономика. Сколково, октябрь 2017. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sk.ru/news/m/skmedia/20434.aspx (дата обращения: 20.03.2020).

2. Власова В., Кузнецова Т., Рудь В. Кооперационные стратегии в инновационной деятельности предприятий. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://issek.hse.ru/news/195422159.html (дата обращения: 20.03.2020).

3. Гилева Т.А. Цифровая зрелость предприятия: методы оценки и управления // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2019. – №1. – С. 38-52.

4. Гилева Т.А., Гилев Г.А. Стратегия цифровой трансформации предприятия: сущность и структура // Цифровая экономика и Индустрия 4.0:

форсайт Россия. Сборник трудов научно-практической конференции с зарубежным участием, Т. 2. – СПб.: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2020. – С. 40-54.

5. Гилева Т.А., Гурина М.Е. Формирование организационного капитала предприятия на основе реализации инноваций // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2015. – №3. – С. 221-231.

6. Климанов Д.Е., Третьяк О.А. Бизнес-модели: основные направления исследований и поиск содержательного фундамента концепции // Российский журнал менеджмента. – 2014. – Т. 12. – №3. – С. 107-130.

7. Кулагин В., Сухаревски А., Мефферт Ю. Digital@Scale. Настольная книга по цифровизации бизнеса. – М.: Альпина Паблишер, 2019.

8. Мартин Р., Левин С., Дайчи У. Компания как экосистема: биология выживания. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://hbr-russia.ru/biznes-i-obshchestvo/fenomeny/a17381 (дата обращения: 20.03.2020).

9. Многоуровневая структура фабрик будущего. [Электронный ресурс].– Режим доступа: https://technet-nti.ru/article/fabriki-buducshego (дата обращения: 20.03.2020).

10. Революция платформ. Как сетевые рынки меняют экономику – и как заставить их работать на вас / Дж. Паркер, М. ван Альстин, С. Чаудари. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.

11. Руководство по цифровой трансформации производственных предприятий. Клуб лидеров цифрового производства. Москва, 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://assets.fea.ru/uploads/nticenter/112019/Rukovodstvo_po_cifrovizacii_proizvodstvennyh_predpriyatij.pdf (дата обращения: 20.03.2020).

12. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение / науч. ред. Л. М. Гохберг. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://issek.hse.ru/data/2019/04/10/1174567204/%D0%A6%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf (дата обращения: 20.03.2020).

13. Цифровая трансформация в России: аналитический отчет на основе результатов опроса российских компаний. 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://komanda-a.pro/blog/dtr_2018 (дата обращения: 20.03.2020).

14. Are you ready for digital transformation? Measuring your digital business aptitude. – 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2016/04/measuring-digital-business-aptitude.pdf (дата обращения: 20.03.2020).

15. Digital Business Transformation. A Conceptual Framework. Global Center for Digital Business Transformation. – 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.s-ge.com/sites/default/files/cserver/static/

downloads/digital_business_transformation_framework_imd_0.pdf (дата обращения: 20.03.2020).

16. Ismagilova L.A., Galimova M.P., Gileva T.A. Tools for Implementing the Cooperative Strategy: the Outsorser Selection Model // Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020. Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference (IBIMA), 2018. – С.1614-1627.

17. Ismagilova L.A., Gileva T.A., Galimova M.P., Sitnikova L.V., Gilev G.A. The Digital Transformation Trajectory of Industrial Enterprises // Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2019: Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020. – С. 2033-2045.

УДК: 338.45

В.В. ПЕЧАТКИН
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа;
e-mail: pechatkin08@rambler.ru

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ РЕШЕНИЯ[1]

DIGITALIZATION OF THE INDUSTRIAL SECTOR OF THE RUSSIAN ECONOMY: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Аннотация. В статье обоснована актуальность проблемы формирования цифровой экономики в России, осуществлена оценка уровня проникновения цифровых технологий в экономику в разрезе видов экономической деятельности, выделены ключевые проблемы и риски препятствующие использованию цифровых технологий в промышленном секторе экономики, предложен комплекс мероприятий по их решению с учетом влияния пандемии, связанной с распространением коронавируса «COVID-19».

Abstract. The article substantiates the urgency of formation of the digital economy in Russia, assess the level of penetration of digital technologies in the economy in terms of economic activities, highlighted key issues and risks impeding the use of digital technologies in the industrial sector, the complex of measures for their solution taking into account the impact of a pandemic related to the spread of the coronavirus «COVID-19».

Ключевые слова: цифровизация, промышленный сектор экономики, регион, цифровая экономика.

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

Keywords: digitalization, industrial sector of economy, region, digital economy.

Активное развитие социально-экономической сферы на базе цифровых технологий привело к возникновению нового этапа эволюции территориальных социально-экономических систем – «цифровой экономике». С широкомасштабным использованием цифровых технологий сегодня связаны надежды на экономический рост и решение социальных проблем.

В особенности развитие цифровой экономики актуально в условиях глобальных пандемий, в том числе в условиях распространения коронавируса, поскольку возрастает значение дистанционного обучения и работы, интернет торговли, цифрового контроля и безналичных расчетов в целях профилактики инфекционных заболеваний и снижения скорости и масштабов их распространения.

Однако темпы развития цифровизации в стране ниже мировых, что создает предпосылки к отставанию России от стран – лидеров в этом направлении. Так, например, по оценке национального исследовательского университета Высшей школы экономики индекс цифровизации бизнеса оценивается в России на уровне 31, в то время как Финляндии – 50, Бельгии – 49, Японии – 48, Кореи – 42. Только 50% организаций России имеют web сайт, в то время как в Финляндии – 96%, Швеции – 92% Японии 90%, Германии – 87%. Доля организаций, использующих облачные технологии (распределенная обработка данных как онлайн-сервис для потребителя в режиме реального времени) в России составляет 27%, Финляндии – 65%, Швеции и Японии – 57%. RFID – технологии (радиочастотная идентификация, позволяющая обеспечить бесконтактный обмен данными) в России используют 7% организаций, в Корее – 42%, Финляндии – 23%, Японии – 18%. Доля использования организациями ERP – (систем планирование ресурсов) в России– 22%, в то время как в Германии – 47%, Финляндии – 39%, Кореи – 38%.

По данным Международной Федерации Робототехники (IFR) среднее число промышленных роботов в мире возросло за 3 года на 15%. Лидерами в процессах роботизации являются Корея (710 роботов на 10000 работников промышленных предприятий) и Сингапур (658). Российская Федерация с показателем 4 робота на 10000 работников только в третьем десятке стран, где они используются.

В конечном итоге Россия, согласно данных организации экономического сотрудничества (ОЭСР), по производительности труда более, чем в 2 раза уступает среднему уровню по странам ОЭСР и в почти в 4 раза – лидерам рейтинга, что отражает, в определенной мере, недостаточно высокие конкурентные позиции страны в мире.

Отдельным аспектам проблемы цифровизации и промышленного сектора экономики, в частности, России посвящены труды отечественных ученых, в том числе: Абдулкадырова А.С. [1], Никитина А.А. и Левина Ю.А. [2], Павлова А.А. [3], Савиной Т.Н. [4], Смирновой О.П. [5], Федотовой Г.В. [6], Ховаловой Т.В. [7] и др.

Вместе с тем недостаточно изученными являются как понятийный аппарат цифровой экономики, так и практические аспекты данной проблемы в свете новых вызовов человечеству и, в частности, пандемии, связанной с распространением коронавируса в странах мира.

Не акцентируя внимания в статье на анализ понятийного аппарата цифровизации, как процесса, отмечая отсутствие единого понятия в научной литературе, обозначим свою позицию по данному вопросу. Под цифровизацией экономики мы понимаем процесс формирования и развития нового типа экономики, связанного с созданием, распространением и использованием цифровых технологий, а также производством и реализацией с их помощью традиционных и инновационных товаров и услуг, востребованных рынком. При этом цифровизация экономики может рассматриваться как современный этап эволюции процессов автоматизации и информатизации производства, получивший свое развитие благодаря созданию и распространению цифровых технологий, вследствие создания дополнительных возможностей для получения прибыли (цифровой ренты).

С этих позиций проанализируем текущий уровень и динамику развития процессов информатизации и цифровизации в регионах России. Для оценки ситуации в сфере цифровизации воспользуемся показателями, имеющимися в официальных статистических сборниках государственного комитета по статистике Российской Федерации, в части развития информатизации и цифровизации, а также данными социологических опросов хозяйствующих субъектов, проводимых высшей школой экономики.

В российской Федерации уровень развития информатизации и цифровизации по видам экономической деятельности сложился неравномерно.

По ряду направлений цифровизации промышленный сектор экономики существенно отстает от средних показателей по предпринимательскому сектору в целом и сферы бытовой и розничной торговли, в частности.

Так, например, облачные технологий используются лишь 27,1% предприятий обрабатывающей промышленности и 17,8% – добывающей промышленности, что меньше, чем в среднем по предпринимательскому сектору и оптовой и розничной торговле, в частности.

Широкополосный интернет в производственном процессе в 2018 г. использовали 90,3% предприятий обрабатывающей промышленности России – и 83,9% предприятий добывающей промышленности, что меньше, чем в оптовой и розничной торговле (91,3%).

По использованию программных средств для ведения бизнеса в части предоставления доступа к базам данных обрабатывающая и добывающая промышленность с долей предприятий в 27,7% и 22,5% соответственно также существенно отстает от среднего показателя по предпринимательству (31,1 %) и в особенности от оптовой и розничной торговли – 41,6%.

По использованию средств защиты информации ситуация во многом схожа с ранее приведенными показателями, за исключением доли предприятий, использующих цифровую электронную подпись, где обрабатывающая промышленности находятся в числе лидеров (табл. 1).

Таблица 1

Использование средств защиты информации в 2018 г. в Российской Федерации, в % от общего числа предприятий

Виды экономической деятельности	Антивирусные программы	Цифровая электронная подпись	Спам фильтр
Предпринимательский сектор	79,2	74,6	55,9
Добывающая промышленность	79,5	66,8	65,4
Обрабатывающая промышленность	82,8	82,5	67,1
Строительство	70,2	69,2	43,5
Оптовая и розничная торговля	84,0	71,1	70,3
Транспортировка и хранение	81,8	75,1	54,1
Телекоммуникации	88,7	71,7	69,1

Источник: составлено автором по данным Высшей школы экономики РФ [8]

Таким образом, исходя из анализа отдельных показателей, характеризующих уровень использования информационных и цифровых технологий по видам экономической деятельности, можно сделать следующие выводы:

– наиболее высокий уровень проникновения информационных и цифровых технологий наблюдается в оптовой и розничной торговле, что обусловлено спецификой деятельности, требующей достаточно высокого уровня открытости;

– наиболее низкий уровень использования цифровых и информационных технологий наблюдается в добывающей промышленности, в силу наибольшей консервативности отрасли;

– уровень проникновения информационных и цифровых технологий в обрабатывающую промышленность значительно выше, чем на предприятиях добывающей промышленности, но существенно ниже, чем в оптовой и розничной торговле, что характерно не только для России, но и для других стран мира, что обусловлено тем, что данный вид экономической

деятельности является более закрытой системой по сравнению со сферой услуг;

– в целом промышленный сектор экономики Российской Федерации по уровню развития информационных и цифровых технологий находится на достаточно низком уровне и по большей мере не готов к цифровой трансформации, за исключением ряда регионов России и в особенности г. Москвы – лидера процессов информатизации и цифровизации в стране.

На уровень использования цифровых технологий промышленного сектора экономики оказывают негативное влияние несколько факторов:

1.Низкий уровень информатизации и автоматизации производства.

2.Недостаток квалификационных кадров в сфере информационно-коммуникационных и цифровых технологий.

3.Высокий уровень зависимости от зарубежных цифровых технологий, и возможные проблемы с поставкой комплектующих и программного обеспечения из-за санкций стран Запада, что повышает финансовые риски.

4.Недостаток финансовых ресурсов на цифровые технологии, которые не позволяют в кратко- и среднесрочной перспективах окупить инвестиционные вложения.

5.Высокие риски, связанные с киберугрозами и недостаточный уровень использования отечественных разработок.

Тем не менее во многом благодаря тому, что правительством Российской Федерации разработан и реализуется национальный проект «Цифровая экономика», активность промышленных предприятий заметно увеличилась, что является позитивным фактором.

Так, в соответствие с докладом высшей школы экономики цифровая активность предприятий обрабатывающей промышленности в 2019 г., возросла, относительно 2018 г. Доля руководителей предприятий готовых инвестировать в информационно-коммуникационные технологии увеличилась на 25%. В числе наиболее популярных технологий, присутствующих на предприятиях оказались: роботизация производства; сквозная автоматизация и интеграция производственных и управленческих процессов в единую информационную систему; цифровое рабочее место. В меньшей степени на производствах популярны технологии сбора, обработки и анализа больших объемов данных, технологии радиочастотной идентификации (RFID), «облачные» и «граничные» технологии, реализация промышленных товаров через Интернет [9].

Тем не менее, следует отметить, что большинство руководителей промышленных предприятий в регионах все же не видят перспектив в крупномасштабных инвестиционных вложениях в цифровые технологии в сложившихся условиях.

Таким образом, за последнее десятилетие в России информационно-коммуникационные и цифровые технологи стремительно развиваются, однако темпы развития существенным образом отстают от ведущих в этом

направлении стран, что создает предпосылки к снижению уровня конкурентоспособности страны в среднесрочной перспективе. Страна и промышленный сектор экономики в целом недостаточно готовы к цифровой трансформации экономики, за исключением предприятий ряда крупных городов и в особенности г. Москвы – лидера в этом направлении.

Главным вызовом для промышленного сектора экономики являются вопросы технологического суверенитета и безопасности, поэтому упор необходимо делать на отечественные разработки с выделением дополнительных грантов на их реализацию. Наиболее перспективными направлениями развития цифровизации промышленного сектора экономики, являются: радиофотоника, технологии искусственного интеллекта, квантовые симуляторы, разработка различных цифровых платформ промышленного интернета вещей и анализа больших данных, развитие технологий «умного» производства.

Другим направлением развития цифровой экономики в России, учитывая высокие показатели регионов России по использованию мобильного широкополосного доступа к сети интернет, является развитие приложений и онлайн-сервисов, которые могут позволить повысить качество жизни населения в условиях самоизоляции и карантина, особенно в условиях пандемии связанной с коронавирусом COVID-19. В качестве примера можно привести отечественные разработки такие как система «Страж», позволяющей собирать данные о текущем состоянии медицинских учреждений и на их основе вычислять инфицированных граждан, разнообразные браслеты, позволяющие снимать показатели здоровья человека в онлайн режиме, мобильные приложения, отслеживающие здоровье человека и дающих рекомендации по режиму и питанию и др.

Необходимо также использовать опыт стран в использовании возможностей цифровых технологий в борьбе с пандемией и в особенности Китая, добившегося определенных успехов в этом направлении и, в частности, контроля за распространением вируса COVID-19, с расширением использования технологии распознавания лиц, использование мобильных данных для контроля за перемещением людей, использование беспилотников для освещения строительства новых больниц и дезинфекции улиц городов и др.

Хотя формирование и развитие цифровой экономики регионов России не является панацеей от всех бед, тем не менее в этом направлении следует двигаться и не только в период пандемий, но и в спокойное от кризисных ситуаций время. При этом не надо пытаться догнать и перегнать страны лидирующих в данной сфере, а сосредоточить свои усилия на тех направлениях, где у России есть свои конкурентные преимущества и это, прежде всего, передовая в мире научная школа экономико-математического моделирования, IT-специалисты высокого уровня.

Список использованной литературы:

1.Абдулкадыров А.С. Проблемы цифровизации промышленного сектора // Наука: общество, экономика, право. – 2018. – №3 – С. 71-76.

2.Никитин А.А., Левин Ю.А. Индустрия-4.0: Концептуальные вопросы цифровизации в легкой промышленности // Инновации и инвестиции. – 2019. – №1. – С. 3-5.

3.Павлова А.А., Фролов В.Г. Цифровая трансформация и локализация промышленного производства в России как базовые факторы экономического роста// Научные труды Вольного экономического общества России. – 2018.– №4. Т. 212. – С 363 - 385.

4.Савина Т.Н. Цифровая экономика как новая парадигма развития: вызовы, возможности и перспективы// Финансы и кредит. – 2018. – №3 (771). Т. 24. – С. 579-590.

5. Смирнова О.П. Экономическая безопасность промышленного комплекса в условиях цифровой трансформации // Региональная экономика: теория и практика. – 2019. – №11 (470). Т. 17. – С. 2096-2113.

6. Федотова Г.В. Проблемы цифровизации промышленного сектора России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2019. – №2 (371). Т. 15. – С. 273-283.

7. Ховалова Т.В. Инновации в электроэнергетике: виды, классификация и эффекты внедрения // Стратегические решения и риск-менеджмент. – 2019. – №3. Т. 10. – С. 274-283.

8. Цифровая экономика: 2020: краткий статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 112 с.

СТАТЬИ УЧАСТНИКОВ:

УДК 331.108.45

И. В. ГАЛИМЗЯНОВ
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: isk.gal@mail.ru
А.М. МИНАЗОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: adilya_minazova@mail.ru

ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

FORECAST OF PERSONNEL TRAINING DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье рассматриваются актуальные тенденции подготовки кадров для цифровой экономики, а именно: основные цели цифровой экономики для кадров, основные направления цифровой индустриализации, внедрение цифровой грамотности для населения Российской Федерации, текущее положение цифровой экономики в эпидемиологической ситуации. Основываясь на содержании нормативного регулирования распоряжения Правительства РФ о программе «Цифровая экономика Российской Федерации» [1], конкретизируется представления о развитиях и будущем цифровой трансформации.

Abstract: the article discusses current trends in training personnel for the digital economy, namely: the main goals of the digital economy for personnel, the main directions of digital industrialization, the introduction of digital literacy for the population of the Russian Federation [1], the current situation of the digital economy in the epidemiological situation. Based on the content of regulatory orders of the Government of the Russian Federation on the program «Digital Russia», a concrete understanding of the development and the future of the digital transformation.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, обучение, развитие, кадры, IT- технологии, цифровая грамотность, компетенции.

Keywords: digital economy, digitalization, training, development, personnel, IT technologies, digital literacy, competencies.

Сегодня, в мире цифровизации и новых цифровых трансформаций немало важно заботиться о текущем положении и образовании кадров. Ежедневные изменения и нововведения создают большой переворот в развитии и подготовке модернизированных человеческих ресурсов. Поколение XXI века настолько перечеркнуло большую часть системы кадровой политики, складывающуюся на протяжении многих лет, что уже видя работу классической системы, новые кадры сразу стремятся

трансформировать ее в цифровое значение, которое отличается своей максимальной краткостью и наполненностью сведений.

Важно подметить, что в первом десятилетии XXI века производился лишь только ввод заимствованных значений в систему управления; разработка и тестирование электронного обучения на базе Российской плачевной цифровизации; вопросы о значимости компонентов управления: стимулирование и удержание сотрудников, и, конечно, понимание как действительно эффективно применять IT-технологии и сделать его тем самым оружием, с которым можно было бы выйти на новый уровень международный арены.

Однако, к концу второго десятилетия этот перечень сменился на своего рода «совершенный» гуманизм в сфере управления: создание уверенных внутренних взаимоотношений; необходимость формирования доверительной среды между руководством и персоналом; переход на роботизацию middle management – менеджмент среднего звена; гибкость, скорость и совместная работа слились воедино в значении office as a service; в значимой роли выступает управление талантами персонала; IT-рекрутмент; (onboarding adaptation) или быстрая адаптация стала внедряться повсеместно; онлайн-форумы, дистанционные задачи; чек – планнеры и многое бесконечно движущееся другое для создания эффективной организационной производительности в эпоху цифровизации.

Конечно, период цифровой интеграции создается ежедневно с успехом, но необходимо иметь представление о квалифицированности современных кадров и их столкновения с новыми течениями в профессиях. Человеческие ресурсы – это, безусловно, фундамент для построения цифровой экономики. Стоит подметить, что «Россия на протяжении последнего десятилетия обладает значительным кадровым потенциалом, тогда как качество подготовки кадров, способности государства привлекать и удерживать конкурентоспособные высококвалифицированные кадры ниже среднемирового уровня» [2] – такая тенденция делает актуальным вопросы: о разработке мероприятий по подготовке персонала с целевым направлением расширенного информационного поля, повышением квалификации и полным переобучением специалистов всех возрастов на должности «будущего».

Согласно программе «Цифровая экономика Российской Федерации», по подготовке направления развития цифровой экономики кадров, целями на 2020 г. предполагается обеспечение ресурсами технологий и согласованная работа механизмов профессионального и дополнительного образования в интересах цифровой экономики [3]. Такой прогноз предусматривает создание доступного выхода в электронные формы, внедрение основ интегрированных данных, на базе которых будут обеспечиваться учебные заведения с новыми направлениями информационно – телекоммуникационных технологий [4], устранение цифрового неравенства,

улучшение качества жизни населения за счет использования государственных и коммерческих технологических ресурсов.

Планом на 2024 г. предполагалось обеспечение постоянно обновляемым кадровым потенциалом цифровой экономики и компетентностью граждан. Конечно, такой расклад предусматривает целевую аудиторию больше на молодое поколение, принятое на программы дополнительного образования по IT – специальностям, однако содействие гражданам старшего возраста предполагается в освоении лишь ключевых компетенций цифровой экономики [5].

Таким образом, перед программой цифровая экономика были поставлены амбициозные задачи: за 6 лет реализовать и обеспечить масштабное

использование профилей компетенций на рынке труда; обеспечить систему профессионального образования для цифровой экономики в интересах подготовки граждан и, конечно, повышение цифровой грамотности населения.

Говоря о цифровой грамотности населения, необходимо знать, что в планах до 2024 г. предполагается достичь 40% с доли населения, обладающих цифровым навыками. Данное течение развивается с большим трудом. На сегодняшний день, по статистике исследовательского центра НАФИ, лишь только 27% россиян обладают высоким уровнем цифровых технологий, что говорит о медленном темпе развития цифровой грамотности [6].

Таблица 1

Доля населения, обладающего цифровой грамотностью (по паспорту Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики») [6]

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Доля населения, обладающего цифровой грамотностью и ключевыми компетенциями цифровой экономики (по паспорту Федерального проекта «Кадры для цифровой экономики»)	26%	27%	30%	32%	36%	38%	40%

В начале 2020 г. запущен образовательный ресурс «Цифровая грамотность РФ», координатор Центра компетенций по кадрам для цифровой экономики Национальной программы «Цифровая экономика РФ» Олег Подольский отметил, что «данная программа создает условие для

выстраивания взаимоотношений между гражданами и производителями сервисов» [6].

Данный ресурс, ввиду его существования имеет место существовать для населения старшего поколения. В подростковом возрасте серфинг в интернете, аналитика, метрика, использование социальных сетей считается уже неким «наработанным навыком». Любое нововведение воспринимается гораздо свободнее и с некоторой точки быстрее и эффективнее. Стоит отметить положительную часть данного ресурса – это в первую очередь, предостережение по цифровой и информационной безопасности граждан; доступность сведений, актуальная информация с банковскими взаимодействиями; большое количество литературы доступной литературы в инфографике с навигацией по электронным ресурсам.

Так, можно выделить анализ цифровых компетенций по 5 основным параметрам на 1 квартал 2020 года, в индексе цифровой грамотности, по типу занятости населения:

Таблица 2

Индекс цифровой грамотности, в процентных пунктах, по типу занятости [6]

	Временно не работаю, безработный	Занят домашним хозяйством, нахожусь в декретном отпуске	Пенсионер (не работаю)	Пенсионер (работаю)	Работаю (за исключением подрабатывающих студентов и пенсионеров)	Студент (не работаю)	Студент (работаю)
Индекс цифровой грамотности	57	56	51	56	59	61	64
Информационная грамотность	58	55	49	55	60	61	67
Коммуникативная грамотность	63	59	55	62	63	64	65
Создание цифрового контента	50	51	45	51	53	59	57
Цифровая безопасность	58	59	55	58	60	61	68
Навыки решения проблем в цифровой среде	54	57	50	55	59	61	62

Индекс цифровой грамотности россиян в 2018 г. снизился на 14,7% в субиндексах «Цифровое потребление» и «Цифровая безопасность» [7]. Большим толчком для развития информационных компетенций всех

возрастов поспособствовала эпидемиологическая ситуация 2019-2020 года, и связанные с ней карантинные меры.

Мировое население и Российское общество перешли на качественно иной уровень использования электронных ресурсов и дистанционных носителей информации. Население претерпело сразу несколько стадий в изучении цифровизации, удаленной работы, дистанционном образовании, телемедицины, конечно, с большим адаптационным трудом. Карантинные меры позволили ускорить цифровизацию экономики почти в 10 раз [8], что позволило населению высоко адаптироваться в различных «Интернет» сервисах.

На ряду с ускоренным изучением встают также вопросы о сопротивлении населения нововведениям, чаще всего такое движение во многом говорит о неподготовленности населения к переменам и страху автоматизации рабочих мест. По прогнозам экспертов, под риском автоматизации способны оказаться 49% россиян. Из них 30% рабочих мест исчезнет в отрасли энергетики, на производстве 46%, в розничной торговле под сокращение пойдут 25% рабочих ручного труда. Также предполагается, что профессия инженера потеряет свою актуальность, и 90% из 70 млн инженеров-конструкторов в мире на 2030 г. не будут иметь спроса на рынке труда [9]. Такое расклад во многом демотивирует и вводит в тяжелое положение, существующих кадров и будущих квалифицированных специалистов, что может повлечь за собой препятствие на пути к развитию цифровой экономики. Данная тема делает необходимым вовлечение в этот процесс каждого государства, стремящееся сохранить рабочие места и поддержать инициативы по цифровой трансформации.

Таким образом, целевое комплексное изучение цифровых технологий остается неотъемлемой частью для развития цифровой экономики государства. Конечно, крайне необходимо понимать, что ключевым фактором производства выступают именно кадровые ресурсы, обладающие широким цифровым просвещением. Накопленный человеческий потенциал будет генерировать и воплощать новые течения в фазах развития цифровизации, что создаст новое «научное общество».

Список использованной литературы:

1. Программа Цифровая Экономика России 2024. Кадры для цифровой экономики / Data Economy Russia 2024, 2017. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://data-economy.ru/ (дата обращения: 06.05.2020).

2. Гайнанов Д.А. Климентьева А.Ю. Приоритеты кадрового обеспечения цифровой экономики // Креативная экономика. – 2018. – №12. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/prioritety-kadrovogo-obespecheniya-tsifrovoy-ekonomiki/viewer (дата обращения: 01.05.2020).

3.Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 г. №1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://static.government.ru/media/files/ (дата обращения: 01.05.2020).

4.Кадры для цифровой экономики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://digital71.ru/direction/kadry/ (дата обращения: 06.05.2020).

5.Цифровая грамотность Российской Федерации. Москва: 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://цифроваяграмотность.рф (дата обращения: 06.05.2020).

6.Цифровая грамотность россиян: исследование 2020. – Москва: Аналитический центр «НАФИ», 10 апреля 2020. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://nafi.ru/analytics/tsifrovaya-gramotnost-rossiyan-issledovanie-2020/ (дата обращения: 06.05.2020).

7.Индекс цифровой грамотности россиян снизился на 14,7% по сравнению с прошлым годом. 14 февраля 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rocit.ru/news/index-digital-literacy-2018 (дата обращения: 06.05.2020).

8.Кодачигов В. Коронавирус ускорил цифровизацию экономики в 10 раз. – Москва: 12 апреля 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.vedomosti.ru/technology/characters/2020/04/12/827841-koronavirus-uskoril-tsifrovizatsiyu-ekonomiki (дата обращения: 06.05.2020).

9.Петрова Ю. Рынок труда – 2039. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/02/26/823875-rinok-truda-2039 (дата обращения: 06.05.2020).

УДК 336.71

М.П. ГАЛИМОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: polli66@mail.ru
В.У. КАРПОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: V.Almukhametova@yandex.ru

РАЗВИТИЕ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ BIG DATA В СОВРЕМЕННОЙ БАНКОВСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

THE DEVELOPMENT OF THE USE OF BIG DATA TECHNOLOGY IN MODERN BANKING

Аннотация: современное развитие банков предполагает рост ассортимента кредитных продуктов и объемов их реализации как для физических лиц, так и для юридических. Важной проблемой является обеспечение устойчивости банков. А она напрямую зависит как от

устойчивости привлекаемых ресурсов, так и от платежеспособности кредитуемых клиентов. Построить эффективные прогнозы и оценить риски позволяет технология big data, которая предполагает формирование структурированных баз данных на основе обработки структурированной, неструктурированной и слабоструктурированной информации. Ее всё чаще применяют крупные банки, имеющие ресурсы на развитие таких систем.

Abstract: the modern development of banks implies an increase in the range of loan products and their sales volumes, both for individuals and legal entities. An important problem is ensuring the stability of banks. And it directly depends on both the stability of the attracted resources and the solvency of the credited customers. The construction of effective forecasts and risk assessment allows the big data technology, which involves the formation of structured databases based on the processing of structured, unstructured and poorly structured information. It is increasingly being used by large banks that have the resources to develop such systems.

Ключевые слова: big data, оценка рисков, прогнозирование, скоринг, базы данных, обработка информации.

Keywords: big data, risk assessment, forecasting, scoring, databases, information processing.

Технология big data («большие данные») представляет собой технологическое решение, которое позволяет обрабатывать накопленную и вновь поступающую информацию для использования этой информации в принятии решений, оценке ситуации и т.п. [1, с. 7]. Big data позволяет формировать большие массивы данных в текущем времени, проводить их обработку, чтобы получать актуальные оценки. Но применение этой технологии требует значительных вложений в разработку самой технологии обработки, сбора информации, а также принятия решения на основе обработки. Требуются и значительные инвестиции, связанные с развитием IT-инфраструктуры для получения, хранения и обработки такой информации (серверы, процессинговые центры и т.п.). Смысл в создании таких систем особенно высок, когда организация осуществляет работу с большим количеством клиентов, имеющих разные характеристики, выполняющими в процессе работы с ними разные действия, при том, что эти действия могут быть зафиксированы и обработаны.

Именно поэтому банки в нашей стране наиболее крупные пользователи технологии big data. Применение такой технологии в этой сфере позволяет качественно оценивать риски, в том числе связанные с кредитованием, поскольку накапливаются и обрабатываются действия клиента с разными банковскими продуктами.

Технология работы big data выглядит следующим образом (рис.1).

Рис. 1. Технология работы Big data

То есть, поступающая информация по структурированным данным (имеющим четкое цифровое выражение) попадает сразу в BI-платформу. BI (Business Intelligence) – это набор IT-технологий для сбора, хранения и анализа данных, позволяющих предоставлять пользователям достоверную аналитику в удобном формате, на основе которой можно принимать эффективные решения для управления бизнес-процессами компании. Неструктурированная информация (на практике ее гораздо больше, она не имеет четкой структуры и состава), а также слабоструктурированная информация проходит обработку с помощью технологии big data, структурируется на основе разработанного алгоритма, из нее выделяются важные характеристики, она трансформируется в интеллектуальный интегрированный архив и далее также может использоваться BI-платформой для принятия решений.

В статье рассматриваются возможности и проблемы big data в банковской деятельности. Одним из достаточно распространенных направлений применения big data является кредитный скоринг, т.е. оценка кредитных рисков физического или юридического лица, основанная на статистических методах. Актуальность кредитного скоринга связана с высокой долей просроченных кредитов (в т.ч. сомнительных, проблемных и безнадежных ссуд) в общих активах российских банков, а также сопутствующий этому рост резервов банков (рис. 2).

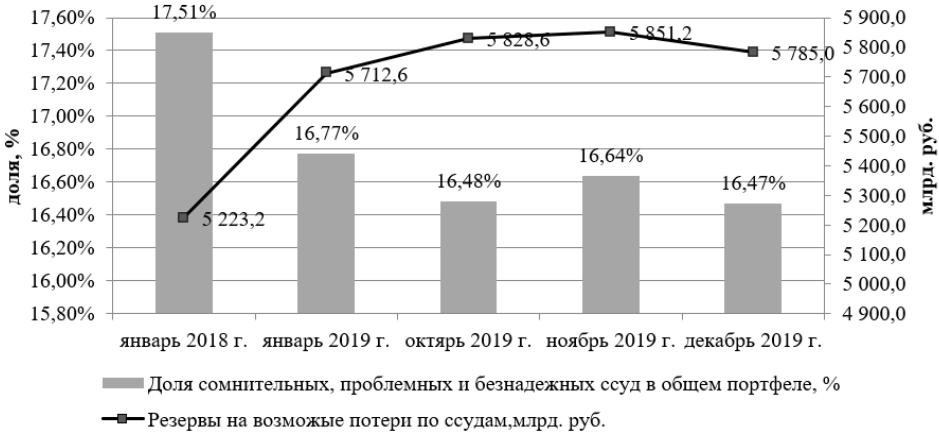


Рис. 2. Доля сомнительных, проблемных и безнадежных ссуд и величина резервов в российском банковском секторе в 2018-2019 гг. [2]

При реализации big data собираются данные не только по конкретному клиенту, которых может и не быть, но они собираются по подобным клиентам, исходя из отрасли, величины бизнеса, численности персонала, длительности ведения бизнеса, учитывается информация и по собственникам бизнеса и их экономической деятельности, включая их предыдущие бизнесы (если речь о кредитовании юридических лиц), предыдущие кредиты в том же банке. До внедрения big data собрать эти данные было практически невозможно, потому использовались только справки с места работы потенциального заемщика (для юридических лиц – отчетность), проверка службой безопасности, операционная история (поступления и расходования со счета), если счет открыт в этом банке, а также данные из бюро кредитных историй. Не исследовались такие данные как отзывы о бизнесе и тенденции развития отрасли, поведение заемщика-физического лица или собственника бизнеса в социальных сетях, информация в СМИ и иных источниках, негативные упоминания о предприятии в СМИ и прочее. С применением big data можно собрать полный комплекс такой информации, обработать, сопоставить данные. На основе этого система формирует вывод о вероятности несовременного погашения кредита, банкротства клиента и т.п., откуда можно сделать вывод о возможности кредитования [3, 4].

Поэтому и создаются модели, имеющие множество переменных, анализирующие возможные параметры, которые могут повлиять на потенциальный риск невозврата кредитов, выход клиентов на просроченную задолженность [5, с. 20]. Научной и практической задачей является обоснование перечня показателей для скоринга. В частности, целесообразным является включение таких показателей для анализа физического лица как информация о его деятельности в Интернет (поиск объявлений по номерам телефонов, например), поиск возможной негативной

информации о лице, анализ поведения лица в социальных сетях. Для юридических лиц: анализ аналогичных анализу физических лиц данных, а также отзывы о бизнесе, иная информация о бизнесе, которая есть в Интернет.

Примером применения big data в банковской деятельности может быть технология Сбербанка, внедряемая с конца 2016 г., по беззалоговому кредитованию малого бизнеса на основе анализа больших данных по потенциальному клиенту [1].

Применение big data может быть связана и со сбором информации о просроченной задолженности, а также для взыскания такой задолженности. С учетом сложности поиска должников, которые не погашают просроченный долг, не выходя на связь с банком, технология может помогать искать информацию о них другими способами, в т.ч. обрабатывая данные социальных сетей, форумов и иных ресурсов [6, с. 19].

Технология big data достаточно широко используется и в банковском маркетинге, в том числе, на основе данных о клиентах и их транзакциях.

Сбербанк, как достаточно крупный банк, имеющий большие массивы информации, для развития применения big data в банковском маркетинге приобрел контрольный пакет в RuTarget, которая разработала рекламную платформу Segmento, в результате чего банк получил возможность развития «умной рекламы» [3], а также развития возможностей накопления информации для принятия маркетиговых решений. С начала 2017 г. Сбербанк начал реализацию программы «Открытые данные». Суть данной программы также связана с применением технологии big data, формировании на ее основе структурированной аналитической информации – агрегированных дата-сетов – наборов данных, которые основаны на трансакционных данных наших клиентов. В результате банк может представить статистику по средним суммам и количествам заявок по разным видам кредитов, о средних размерах и количествах новых депозитов, о динамике зарплат и пенсий (поскольку именно Сбербанк является крупнейшим банком, через который такие перечисления производятся). Эта система позволяет также делать финансовые прогнозы на основе формирования моделей в результате обработки данных [7, с. 157]. В целом, обработка данных и формирование подобных показателей позволяет развивать новые банковские продукты, которые могут быть востребованы теми или иными группами потребителей.

В настоящее время коммерческие банки все чаще применяют технологии big data для обработки информации в целях развития кредитного скоринга, оценки рисков и маркетингового анализа. Подобные технологии реализованы не только в Сбербанке, но и во втором по размере активов банке – ВТБ, а также в банке «Тинькофф», который стал одним из самых быстроразвивающихся в стране, увеличив свой рейтинг по величине активов с 25 до 17 места только за 2019 г. [8].

В таблице 1 представлены данные о вложении и об эффекте внедрения технологии big data в деятельности Сбербанка, ВТБ и банка «Тинькофф».

Таблица 1

Результаты внедрения технологий big data в деятельность коммерческих банков Сбербанк, ВТБ и «Тинькофф»

Банки	Область применения big data	Эффект
ПАО «Сбербанк»	Внедрены технологии Teradata, Cloudera Hadoop, Impala, Zettaset, стек продуктов Apache, Segmento RuTarget. Использование технологии для управления рисков и выявления мошенничества, оценки платежеспособности (кредитный скоринг), управления персоналом, анализа и прогнозирования очередей клиентов в офисах обслуживания банка, формирования и продажи статистических данных («Открытые данные» Сбербанка)	В 2017 г. получено прибыли в размере $2-3 млрд за счет анализа потенциальных заемщиков на основе big data. Прибыль банка за 2019 г. увеличилась на 11,2% и составила 870,1 млрд руб.
ПАО «ВТБ»	Внедрены технологии Teradata, SAS Visual Analytics и SAS Marketing Optimizer. Обработка отзывов из социальных сетей, сегментирование клиентов, прогнозирование доходов и финансовой отчетности. В 2020 г. совместно с «Ростелеком» создано ООО «Платформа больших данных для разработки и монетизации продуктов на основе big data, искусственного интеллекта и машинного обучения.	Инвестиции в $33 млн окупились за 3 года, принесли около 19 млрд руб. чистого дохода за год. В 2019 г. чистая прибыль банка увеличилась на 12,9% – до 208,3 млрд руб.
АО «Тинькофф Банк»	Внедрены технологии EMC Greenplum, SAS Visual Analytics и Hadoop. Формирование управленческой отчетности, предиктивный анализ, кредитный скоринг. С 2019 года в соглашение об обслуживании карт внесен пункт по получению информации о покупках по карте для развития маркетинга на основе big data	Сокращение в 10-100 раз времени на обслуживание внутренних процессов. За 2019 г. чистая прибыль банка составила 27,5 млрд руб. (рост на 61,9% по сравнению с 2017 г.), привлечено более 4,3 млн новых клиентов по кредитным продуктам

Источник: составлено авторами на основе [8, 9, 10, 11]

При этом, проблемами развития технологии big data в банковской сфере является высокая стоимость самой технологии (требуются большие вложения), необходимость внедрения новых программ и недостаточность специалистов в этой сфере.

В таблице 2 представлен SWOT-анализ развития применения технологий big data в банке с позиции кредитора.

Таблица 2

SWOT-анализ развития технологий big data в банках (с позиции кредитора)

Внутренняя среда (применения технологии в банках)	
Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
Значительные финансовые возможности Значительные технологические возможности развития за счет кооперации с разработчиками Переход от продуктоцентричной к более эффективной клиентоцентричной модели бизнеса Возможность создания больших массивов данных по клиентам и их поведению и за счет этого большая дифференциация банковских услуг Сокращение сроков и трудоемкости анализа кредитоспособности Минимизация рисков банка Гибкость реагирования на изменения рынка	Высокая стоимость внедрения big data Необходимость вложений в инфраструктуру для хранения информации и процессинга Необходимость обеспечения защиты собираемой информации, что увеличивает стоимость системы Дефицит специалистов в области big data в банковском секторе не только в России, но и в мире (неразвитость цифровых компетенций) Финансовые и технологические ограничения применения для средних банков, в т.ч. региональных банков Низкая цифровая зрелость банков Ограничение доступа к информации корпоративных клиентов
Внешняя среда	
Возможности (O)	Угрозы (T)
Развитие технологий Интернет для передачи данных Развитие технологий обработки данных big data крупными разработчиками Развитие безналичных транзакций клиентов банков	Монопольное положение крупных производителей систем big data на рынке Ужесточение государственного регулирования применения big data и ограничения применения использования технологии

Источник: составлено авторами

То есть, имеются определенные возможности и угрозы развития технологии big data в банках, есть и сильные стороны, но они в большей мере характерны для крупных банковских структур. Слабые стороны внедрения big data связаны с высокой стоимостью внедрения как технологии, так и развития инфраструктуры, а также защиты информации. Также проблемой является и дефицит специалистов в этой сфере.

Для заемщиков использование технологии big data также обеспечивает экономические выгоды и риски.

Таблица 3

Экономические выгоды и риски технологий big data с позиций заемщика

Выгоды	Риски
Сокращение сроков предоставления кредитов (экономия времени) Персонализация предложений банка и оптимизация условий и стоимости услуг Возможность получения информации о лучших кредитных и банковских услугах за счет применения цифровых агрегаторов	Риск получения банком ошибочной негативной информации, ухудшающей рейтинг потенциального заемщика Возможная утечка данных клиента в банке и попадание информации в общий доступ или мошенническим структурам

Источник: составлено авторами

Внедрение цифровых технологий, в том числе и big data, требует оценки цифровой зрелости банков. Поэтому актуальной стоит и задача идентификации цифрового профиля [11]. Низким уровнем цифровой зрелости объясняется проблема внедрения big data для региональных банков, не имеющих значительные масштабы и инвестиции для цифровизации. Такое положение порождает цифровое неравенство, что снижает конкурентоспособность региональной банковской системы. Здесь можно предложить использовать механизм совместного участия в разработке и внедрения систем big data для нескольких банков одновременно на основе двустороннего или многостороннего сотрудничества. Актуальным может стать кооперация с частными компаниями, специализирующимися на агрегации различной информации по клиентам, построении поведенческих моделей, моделей платежеспособности тех или иных сегментов и т.д. с предоставлением всем заинтересованным организациям соответствующих платных сервисов.

Технология big data, помимо оценки кредитоспособности заемщика, может использоваться, и уже широко используется внедрившими ее банками, в сфере банковского маркетинга, а также в операциях с ценными бумагами, в управлении обслуживанием клиента, в управлении персоналом банка.

Таким образом, технологии big data представляют возможности на основе широкого и разнообразного массива данных, с учетом обработки по специальному алгоритму, формировать структурированную базу данных, которая используется для оценки рисков кредитования, для оценки потребительского поведения клиентов банка, для организации управления банком. Благодаря внедрению таких систем в оценку кредитоспособности можно улучшить качество ссуд и сократить резервы на возможные потери и сами потери для банка. Несмотря на рост возможностей внедрения big data в банковской сфере в России, имеются проблемы, связанные с внедрением и развитием таких систем особенно в тех банках, которые не имеют

значительных ресурсов для вложений в эти технологии или разработку собственных продуктов.

Список использованной литературы:

1.Локтионова Е.А., Рагозина А.В. Особенности применения систем анализа больших данных в деятельности коммерческого банка // Baikal Research Journal. – 2017. – №2. – С.7-15.

2.Статистика банковского сектора // Банк России: официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cbr.ru/banking_sector/statistics/ (дата обращения: 11.04.2020).

3.Носов Н. Big Data в российских банках. Начало большого пути // IT Week. – 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.itweek.ru/idea/article/detail.php?ID=176526 (дата обращения: 14.04.2020).

4.Альмухаметова В.У., Галимова М.П. Сравнительный анализ рынка ипотечного кредитования в России и за рубежом // В сборнике: Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика. Сборник научных статей 9-й Международной научно-практической конференции / под редакцией: Болычевой Е.А.– Т. 1. – Курск: ЮЗГУ, Юго-Зап. гос. ун-т. – 2019. – С. 42-48.

5.Казаков Р.И. Технологии Big Data в управлении крупными банками // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2015. – №2 (2). – С.19-23.

6.Бердышев А.В. Открытая платформа как технологическая основа развития ПАО «Сбербанк» // Вестник ГУУ. – 2018. – №11. – С.154-159.

7.Рейтинг коммерческих банков России // Банки.ру. – 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.banki.ru/banks/ratings (дата обращения: 12.04.2020).

8.Мейксин С.М. Новые технологии банков // Вестник науки и образования. – 2020. – №2-2 (80). – С.29-33.

9.Соколова А. Как устроен рынок big data в России // RB. – 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rb.ru/howto/big-data-in-russia/ (дата обращения: 10.04.2020).

10. Шилова Е.В., Мороз А.К. Развитие банковской сферы в условиях промышленных революций // Вестник Прикамского социального института. – 2019. – №1 (82). – С.128-134.

11. Галимова М.П. Готовность российских предприятий к цифровой трансформации: организационные драйверы и барьеры // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2019. – №1 (27). – С. 27-37.

УДК 33.024
З.Ф. ГАРИПОВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: loyal-z@bk.ru

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУТКТУРЫ В РОССИИ[1]

DIGITALIZATION OF SOCIAL INFRASTRUCTURE IN RUSSIA

Аннотация: в статье рассматриваются меры, направленные на активизацию внедрения цифровых технологий в социальную инфраструктуру, в ее базовые сферы, образование и здравоохранение. В результате анализа ключевых показателей и их значений, заложенных в федеральные проекты «Цифровая образовательная среда» и «Цифровой контур здравоохранения» определены предусмотренные Правительством Российской Федерации основные направления развития социальной инфраструктуры в этом вопросе.

Abstract: the article discusses measures aimed at enhancing the introduction of digital technologies in the social infrastructure, its basic areas, education and health. As a result of the analysis of key indicators and their values included in the Federal projects «Digital educational environment» and «Digital healthcare contour», the main directions for the development of social infrastructure in this area provided by the Government of the Russian Federation have been identified.

Ключевые слова: цифровые технологии, социальная инфраструктура, образование, здравоохранение.

Keywords: digital technologies, social infrastructure, education, healthcare.

Наступление новой эры экономических отношений, основанный на цифровых и электронных технологиях, идет нарастающими темпами. Повышению скорости цифровизации различных сфер жизни общества способствует в том числе объявленная мир в 2020 г. пандемия коронавируса.

В «Стратегии развития информационного общества РФ на 2017-2030 годы» понятие «Цифровая экономика» (Digital Economy) охарактеризовано как хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства становятся данные в цифровом виде, обработка больших объемов информации и использование результатов анализа которых, по сравнению с традиционными формами хозяйствования, позволяет существенно повысить эффективность производства и оборота товароматериальных ценностей [1].

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

В условиях роста виртуальной экономики происходит существенное увеличение числа цифровых платформ, как это видно в последние годы, а также проникновение Интернета практически во все аспекты человеческой жизни, в том числе в такие базовые сферы жизнедеятельности, как банковские операции, образование, здравоохранение.

В современной ситуации общемировой пандемии и введения режима самоизоляции в подавляющем большинстве стран мира организация образовательного процесса, включая обязательное школьное, а также среднее, высшее и дополнительное, происходит дистанционно через Интернет. В сложившейся ситуации и ведение бизнеса осуществляется также преимущественно дистанционно с использованием возможностей Интернета. На текущий момент объемы виртуальной торговли увеличиваются, в то время как развитие стандартных видов торговых взаимоотношений, особенно в розничной торговле, идет в обратном направлении.

Новый глобальный вызов требует активного внедрения цифровых технологий в том числе и в социальную инфраструктуру российской экономики. В первую очередь, это касается ее базовых сфер: образования и здравоохранения.

Таблица 1

Основные положения федеральных проектов «Цифровая образовательная среда» и «Цифровой контур здравоохранения»

Федеральный проект «Цифровая образовательная среда»	
Срок реализации	1 октября 2018 г. – 31 декабря 2024 г.
Связь с государственными программами РФ	Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования»
Цель проекта	Создание условий для внедрения к 2024 году современной и безопасной цифровой образовательной среды (ЦОС), обеспечивающей формирование ценности к саморазвитию и самообразованию у обучающихся образовательных организаций всех видов и уровней, путем обновления информационно-коммуникационной инфраструктуры, подготовки кадров, создания федеральной цифровой платформы
Федеральный проект «Цифровой контур здравоохранения»	
Срок реализации	01.01.2019 – 31.12.2024 гг.
Связь с государственными программами Российской Федерации	Государственная программа РФ «Информационное общество (2011–2020 гг.)»
Цель проекта	Повышение эффективности функционирования системы здравоохранения путем создания механизмов взаимодействия медицинских организаций на основе единой государственной системы в сфере здравоохранения и внедрения цифровых технологий и платформенных решений до 2024 года, формирующих единый цифровой контур здравоохранения.

Правительством Российской Федерации в 2018 г. были приняты национальные проекты «Образование» и «Здравоохранение». В рамках каждого национального проекта разработаны и приняты к реализации федеральные проекты, направленные на повышение цифровизации отрасли. Это проекты «Цифровая образовательная среда» и «Цифровой контур здравоохранения» [2, 3].

Сроки реализации обоих проектов до 2024 г., при этом стартовые позиции в сферах различаются. Оба проекта направлены на формирование единого цифрового пространства в рамках своей сферы деятельности (Образование – среды, Здравоохранение – контура) через создание цифровых платформ. Цифровизация образования направлена на объединение образовательных организаций всех видов и уровней, цифровизация здравоохранения – на взаимодействие медицинских организаций на основе единой государственной системы [4].

Исходя из приведенных данных в таблице 2, видно, что из 8-ми целевых индикаторов проекта «ЦОС» в 6-ти в 2019 г. значения ниже 5%, в некоторых случаях равно 0 или 1. При этом к 2024 г. планируется значительное увеличение всех показателей. Так больше, чем на 70% планируется увеличить значения таких показателей:

– доля обучающихся по программам ОО, СПО и ДО, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы ЦОС (п. 3);

– доля обучающихся по программам ОО, СПО и ДО, для которых доступен личный кабинет «Образование» (п. 4);

– доля образовательных организаций, реализующих программы ОО, СПО и ДО для детей, осуществляющих образовательную деятельность с использованием федеральной информационно-сервисной платформы ЦОС (п. 5);

– доля документов ведомственной и статистической отчетности, утвержденной нормативными правовыми актами, формирующаяся на основании однократно введенных первичных данных (п. 6).

Таблица 2

Целевые показатели федеральных проектов «Цифровая образовательная среда» и «Цифровой контур здравоохранения»

№	Целевой показатель	Значение показателя	
		2019 г.	2024 г.
1	2	3	4
Федеральный проект «Цифровая образовательная среда»			
1.	Доля образовательных организаций, обеспеченных Интернет-соединением со скоростью соединения не менее 100 Мб/с – для образовательных организаций, расположенных в городах, 50 Мб/с – для образовательных организаций, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, а также	65	100

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
	гарантированным Интернет-трафиком, %		
2.	Количество субъектов РФ, в которых внедрена *целевая модель ЦОС* в образовательных организациях, реализующих образовательные программы общего образования и среднего профессионального образования, ед.	10	85
3.	Доля обучающихся по программам ОО, ДО для детей и СПО, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием *федеральной информационно-сервисной платформы ЦОС*, в общем числе обучающихся по указанным программам в субъектах Российской Федерации, в которых внедрена *целевая модель ЦОС* в образовательных организациях, реализующих образовательные программы ОО и СПО, %	5	90
4.	Доля обучающихся, по программам ОО, ДО для детей и СПО, для которых на Едином портале государственных услуг (ЕПГУ) доступен личный кабинет «Образование», обеспечивающий фиксацию образовательных результатов, просмотр индивидуального плана обучения, доступ к цифровому образовательному профилю, включающий в себя сервисы по получению образовательных услуг и государственных услуг в сфере образования в электронной форме, в общем числе обучающихся по указанным программам в субъектах Российской Федерации, в которых внедрена *целевая модель ЦОС* в образовательных организациях, реализующих образовательные программы ОО и СПО, %	0	70
5.	Доля образовательных организаций, реализующих программы ОО, ДО детей и СПО, осуществляющих образовательную деятельность с использованием федеральной информационно-сервисной платформы ЦОС, в общем числе образовательных организаций в субъектах Российской Федерации, в которых внедрена *целевая модель ЦОС* в образовательных организациях, реализующих образовательные программы ОО и СПО, %	5	95
6.	Доля документов ведомственной и статистической отчетности, утвержденной нормативными правовыми актами, формирующаяся на основании однократно введенных первичных данных, в образовательных организациях, реализующих образовательные программы ОО и СПО, субъектов Российской Федерации, в которых внедрена *целевая модель ЦОС*, %	3	90
7.	Доля обучающихся по программам ОО и СПО, использующих федеральную информационно-сервисную платформу ЦОС для «горизонтального» обучения и неформального образования, в общем числе обучающихся по указанным программам в субъектах Российской Федерации, в которых внедрена *целевая модель ЦОС* в образовательных организациях, реализующих образовательные программы ОО и СПО, %	1	20
8.	Доля педагогических работников ОО, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна», в общем числе педагогических работников ОО в субъектах Российской Федерации, в которых внедрена *целевая*	1	50

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
	модель ЦОС в образовательных организациях, реализующих образовательные программы ОО и СПО, %		
Федеральный проект «Цифровой контур здравоохранения»			
1.	Число граждан, воспользовавшихся услугами (сервисами) в Личном кабинете пациента «Мое здоровье» на Едином портале государственных услуг и функций в отчетном году, тыс. чел.	6 400	38 000
2.	Доля медицинских организаций государственной и муниципальной систем здравоохранения, использующих медицинские информационные системы для организации и оказания медицинской помощи гражданам, обеспечивающих информационное взаимодействие с единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ), %	63	100
3.	Доля медицинских организаций государственной и муниципальной систем здравоохранения, обеспечивающих преемственность оказания медицинской помощи гражданам путем организации информационного взаимодействия с централизованными подсистемами государственных информационных систем в сфере здравоохранения субъектов Российской Федерации, %	24	100

ОО общее образование
ДО дополнительное образование
СПО среднее профессиональное образование

На 19% запланировано увеличение доли обучающихся по программам ОО и СПО, использующих федеральную информационно-сервисную платформу ЦОС для «горизонтального» обучения и неформального образования (п.7) и на 49% – доли педагогических работников ОО, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (п.8).

В ходе реализации проекта должен быть обеспечен 100% охват:

– образовательных учреждений гарантированным Интернет–трафиком со скоростью соединения не менее 100 Мб/с – в городах, 50 Мб/с в сельской местности;

– субъектов РФ, в которых внедрена целевая модель ЦОС в образовательных организациях, реализующих программы ОО и СПО.

Реализация федерального проекта «Цифровой контур здравоохранения» предполагает повышения до 100% доли медицинских организаций государственной и муниципальной систем здравоохранения:

– использующих медицинские информационные системы для организации и оказания медицинской помощи гражданам, обеспечивающих информационное взаимодействие с единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ),

– обеспечивающих преемственность оказания медицинской помощи гражданам путем организации информационного взаимодействия с

централизованными подсистемами государственных информационных систем в сфере здравоохранения субъектов Российской Федерации.

Число граждан, воспользовавшихся услугами (сервисами) в Личном кабинете пациента «Мое здоровье» на Едином портале государственных услуг и функций в 2019 г. составило 6,4 млн чел. или 4% населения страны. Предполагается повысить число пользователей к 2024 г. до 38,0 млн чел., что будет составлять примерно 26% населения страны при условии сохранения его численности [5].

Цифровая экономика ведет к формированию новой реальности и новых подходов в регулировании жизнедеятельности человечества, открывает новые возможности для развития всех сфер жизни человека. Цифровизация социальной сферы позволяет более эффективно решать задачи в области предоставления государственных услуг, в том числе образования и здравоохранения. В сложившейся ситуации цифровизация социальной сферы становится чрезвычайно актуальной задачей для многих стран мира.

Список использованной литературы:

1. Что такое цифровая экономика? Технологии, формирующие цифровую экономику в России и мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – https://mining-cryptocurrency.ru/cifrovaya-ehkonomika (дата обращения: 11.04.2020).

2. Официальный сайт Министерства науки и образования РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://minobrnauki.gov.ru (дата обращения: 11.04.2020).

3. Официальный сайт Министерства здравоохранения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosminzdrav.ru (дата обращения: 11.04.2020).

4. Халитова Л.Р., Гарипова, З.Ф. Проблемы и перспективы развития системы здравоохранения РБ // Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы: Материалы XIII международной научно-практической конференции – Кузбасс: КУЗГТУ, 2019. – С. 196-200.

5. Гарипова З.Ф., Халитова Л.Р. Развитие социальной инфраструктуры как приоритетное направление повышения конкурентоспособности и конкурентоустойчивости территориальной системы // Финансовая экономика. – 2020. – №2. – С. 263-267.

УДК 332.1:330.341
В.Б. ГЛАВАЦКИЙ
Пермский филиал Института экономики УрО РАН, г. Пермь, Россия;
e-mail: glavatsky.perm@mail.ru
Е.Б. КОВАЛЕВА
Пермский филиал Института экономики УрО РАН, г. Пермь, Россия;
e-mail: ek_2702@mail.ru
С.А. ПЫТКИНА
Пермский филиал Института экономики УрО РАН, г. Пермь, Россия;
e-mail: vap_59@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОСТРАНСТВЕННО-ОТРАСЛЕВОЙ СТРУКТУРЫ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ[1]

FEATURES OF INNOVATION DEVELOPMENT MANAGEMENT OF A REGIONAL SPATIAL SECTORAL STRUCTURE IN A DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье раскрыты особенности применения новых цифровых технологий в управлении инновационным развитием пространственно-отраслевой структуры Российской Федерации в переходный период к цифровой экономике. Авторами сформулированы преимущества применения цифровых технологий над традиционными функциональными информационными технологиями в управлении за счет реализации взаимосвязанной совокупности их уникальных свойств: гибкости, интегрируемости, высокой скорости, низких издержек и пр., что позволяет открыть доступ к большому объему разнотипной информации в процессе решения проблемы развития региона. Кроме того, в статье уделено внимание влиянию сжатия пространства и времени для ускорения принятия решений в сфере производства и потребления в экономике и обществе с акцентом на инновационное развитие региона.

Abstract: the article reveals the features of the application of new digital technologies in the management of the innovative development of the Russian Federation’s spatial sectoral structure in the transition period to a digital economy. The authors formulated the advantages of using digital technologies over traditional functional information technologies in management by implementing an interconnected set of their unique properties: flexibility, integrability, high speed, low cost, etc., which allows access to huge amount heterogeneous information in the process of solving the problem of regional development. In addition, the article focuses on the influence of compression of space and time to

[1] Публикация подготовлена в соответствии с Планом НИР Института экономики УрО РАН на 2020-2022 гг.

accelerate decision-making in production and consumption, in the economy and society, with a focus on the innovative development of the region.

Ключевые слова: пространственно-отраслевая структура, цифровая экономика, цифровые технологии, управление инновационным развитием.

Keywords: spatial sectoral structure, digital economy, digital technologies, innovation development management.

В настоящее время активные рыночные преобразования в российской экономике обусловили актуализацию научного, информационного и инновационного развития региональных пространственно-отраслевых структур. За последние десять лет появились научные работы по проблемам управления инновационным развитием региональных пространственно-отраслевых структур в условиях цифровой революции, которая ведет к масштабным преобразованиям управления на основе применения новых информационных и цифровых технологий.

Дополнительным импульсом к повышению эффективности управления инновационным развитием региональных пространственно-отраслевых структур Российской Федерации стала принятая в 2019 году «Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года». В силу данных факторов, объективным условием и ключевыми организационно-экономическими предпосылками к переходу на новый и качественный уровень управления инновационным развитием региональных пространственно-отраслевых структур стали знания теоретических, методологических и практических положений менеджмента экономикой региона и применения перспективных инновационных, сетевых и цифровых технологий в управлении.

Острота перехода на более высокий уровень управления инновационным развитием региональной пространственно-отраслевой структуры вызвана разнообразием малорешаемых региональных проблем в Российской Федерации:

1.Низкие темпы инновационно-технологического перевооружения отраслей пространственно-отраслевой структуры.

2.Отрицательные последствия миграционных потоков населения с периферии в региональные центры.

3.Недостаточный уровень сбалансированности региональной пространственно-отраслевой структуры по ключевым позициям финансово-хозяйственной деятельности:

отсталость профессиональной переподготовки и повышения квалификации трудовых ресурсов к работе в наукоемкой экономике;

отсутствие научно-обоснованной увязки развития высокотехнологичного производства с интересами и ресурсами региональной пространственно-отраслевой структуры.

4. Несоответствие отраслей социальной сферы установленным нормативным критериям и росту качества жизни населения.

5. Отставание в наращивании предоставления интеллектуальных услуг.

6. Отсутствие радикальных изменений в повышении конкурентных преимуществ региональной пространственно-отраслевой структуры и выпуска высокотехнологичной и конкурентоспособной продукции.

Вместе с тем, неэффективное управление инновационным развитием региональной пространственно-отраслевой структуры усиливается рядом социальных и институциональных проблем:

– высокий уровень социального неравенства и внутрирегиональной дифференциации;

– практически неснижаемый уровень коррупции и рисков ведения предпринимательской деятельности;

– низкий уровень доверия органам власти;

– непрозрачность системы земельных отношений;

– невысокий уровень оплаты и производительности труда;

– неадекватность нормативной базы динамично изменяющимся факторам внешней и внутренней среды и др. [1].

Для решения выше обозначенных проблем инновационного развития региональных пространственно-отраслевых структур Российской Федерации, по нашему мнению, следует руководствоваться реализацией таких положений как:

– расширение правового поля для свободы крупного, среднего и малого предпринимательства и усиления конкурентных позиций на товарных и специализированных рынках продовольствия;

– системный анализ административных барьеров и их устранение в экономике регионов и Федерального центра, а также максимальное снижение уровня коррупции в административных органах власти;

– поддержка эффективной взаимосвязи государственного и рыночного механизмов регулирования экономических процессов инновационной деятельности на уровне хозяйствующих субъектов с развитием частно-государственного партнерства, направленного на реализацию инновационных проектов по выпуску новых высококонкурентных видов продукции, модернизацию технико-технологической платформы производственных процессов на базе современной технологии с элементами безотходного и безлюдного изготовления продукции и внедрение в бизнес-процессы менеджмента информационных, компьютерных, цифровых технологий и беспроводных коммуникаций (электронная почта, мобильная связь, Интернет);

– участие предпринимательского сообщества в подготовке решений органов власти любого уровня управления, связанных с экономическим регулированием бизнеса и др. [4, 5].

Поскольку сегодня особенности управления инновационным развитием региональной пространственно-отраслевой структуры развиваются одновременно с переводом информации в цифровую форму, то можно говорить о новом этапе в развитии управленческих бизнес-процессов, в которые активно проникают цифровые технологии.

Важнейшим преимуществом применения цифровых технологий в управлении инновационным развитием региональной пространственно-отраслевой структуры перед традиционными функциональными информационными технологиями стратегического управления, моделирования и прогнозирования является их уникальность в том, что они обеспечивают практически мгновенный доступ к необходимой информации, хранящейся в архиве или «облаке», и позволяют быстро находить информацию по разным критериям (дате, времени, номеру события и объекта и т.п.), а также обеспечивают одновременный доступ многих пользователей как к текущей, так и сохраненной информации [2].

Несомненно, преимущественный потенциал применения цифровых технологий в управлении инновационным развитием региональной пространственно-отраслевой структуры обусловлен характерной взаимосвязанной совокупностью их уникальных свойств:

– гибкость в работе с широким диапазоном информации;

– интегрируемость в построении многоуровневых интегрированных систем;

– бесконечность в воспроизведении информационных сигналов;

– качество и высокая скорость обработки цифровых сигналов;

– минимальность издержек передачи сигналов в рамках сетевой взаимосвязанности;

– способность в круглосуточном режиме генерировать, хранить и передавать разнообразные данные.

Сегодня благодаря применению современных цифровых технологий в управлении инновационным развитием региональной пространственно-отраслевой структуры открыт доступ к колоссальному количеству прогнозной, статистической, плановой, учетной, правовой и другой информации, что позволяет эффективно решать стратегические, экономические, инновационные, социальные, культурные, конкурентные и другие проблемы развития региональной структуры.

Особенностью новых цифровых технологий применительно к управлению инновационным развитием региональной пространственно-отраслевой структуры является не только объединение физических и цифровых ресурсов региона, но и сжатие пространства и времени, что заставляет все быстрее принимать решения в сфере производства и потребления, в экономике и обществе с акцентом на масштабное и принципиальное инновационное развитие региона [2, 6].

Отечественные исследования показали, что цифровые технологии представляют огромные возможности, но при этом требуют изменений в организационной системе управления региональной пространственно-отраслевой структуры, формирования цифровой культуры и цифрового доверия в стадии начала активного перехода России к цифровой экономике [1-3].

В целом можно считать, что основой для эффективного управления инновационным развитием региональной пространственно-отраслевой структуры в условиях активного перехода России к цифровой экономике, по мнению авторов, необходимо опираться на применение цифровых технологий и устройств, способных генерировать, хранить и передавать в круглосуточном режиме гигантские объемы информационных данных для принятия стратегических, экономических, инновационных, социальных, культурных и других решений развития региона.

Таким образом, управление инновационным развитием региональной пространственно-отраслевой структуры на основе применения цифровых систем и новых цифровых технологий представляет собой целенаправленную систему изменений, позволяющую в конечном варианте качественно усовершенствовать систему управления развитием региональной пространственно-отраслевой структуры.

Список использованной литературы:

1.Горелов Н.А., Кораблева О.Н. Развитие информационного общества: цифровая экономика. – М.: Юрайт, 2019. – 241 с.

2.Маркова В.Д. Цифровая экономика. – М.: Инфра-М, 2019. – 186 с.

3.Экономическая безопасность в информационной экономике / под ред. О.В. Артемовой. – Челябинск: Сити-Принт, 2019. – 208 с.

4.Ковалева Е.Б., Маликова Д.М. Инновационные аспекты в развитии регионального машиностроения. – Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2016. – 142 с.

5.Моделирование в управлении организационно-экономическими системами: сб. науч. трудов / под ред. А.Н. Пыткина. – Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2013. – 288 с.

6.Яковлева А.В. Информационные технологии в экономике. – М.: Юрайт, 2005. – 224 с.

УДК 338.242
С.А. КИРИЛЛОВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: kirillova_sa@mail.ru

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ВНУТРЕННЕГО ТУРИЗМА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОУСТОЙЧИВОСТИ ТЕРРИТОРИЙ[1]

DIGITALIZATION OF DOMESTIC TOURISM AS AN INSTRUMENT OF INCREASING THE COMPETITION STABILITY OF TERRITORIES

Аннотация: долговременное сохранение устойчивых конкурентных позиций территории на этапе, по сути, цифровой революции, становится возможным лишь посредством применения методов и инструментов управления, соответствующих новым реалиям. В статье обоснована приоритетность развития внутреннего туризма на первом этапе восстановления отрасли, в наибольшей степени пострадавшей от пандемии коронавируса, значимость активного внедрения цифровых технологий как ключевого элемента развития туризма, а также меры, принимаемые в нашей стране, по созданию соответствующих институциональных условий.

Abstract: long-term preservation of stable competitive positions of the territory at the stage of, in fact, the digital revolution, becomes possible only through the application of management methods and tools corresponding to new realities. The article substantiates the priority of the development of domestic tourism at the first stage of the recovery of the industry that was most affected by the coronavirus pandemic, the importance of the active introduction of digital technologies as a key element in the development of tourism, as well as measures taken in our country to create appropriate institutional conditions.

Ключевые слова: цифровизация туризма, внутренний туризм, тренды развития туризма, реестр турагентов, электронная путевка.

Keywords: digitalization of tourism, domestic tourism, tourism development trends, travel agent registry, electronic ticket.

Мировая пандемия, явившаяся катализатором развития цифровизации экономики в глобальном масштабе, ускорения появления новых цифровых технологий, демонстрирует, с какой скоростью может измениться уклад жизни всего человечества. И это не только исчезновение целых отраслей и профессий, это падение уровня жизни в целом. Необходимость преодоления последствий надвигающегося экономического спада делает как никогда актуальным решение задачи повышения уровня конкурентоустойчивости территорий различного иерархического уровня.

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

Преимуществом использования оценок именно уровня конкурентоустойчивости территорий, а не их конкурентоспособности, традиционно определяемой как мера успешности территорий в конкурентной борьбе за разнообразные ресурсы, является учет способности территории наращивать и сохранять высокий уровень конкурентоспособности в динамике, что отражает актуальность не столько завоевания высокий рейтинговых позиций, сколько их удержания в течение как можно более длительного периода времени.

Достижение высокого уровня конкурентоустойчивости – долговременного сохранения устойчивых конкурентных позиций, выраженных в формате общественно значимых количественно измеримых результатов, по отношению к территориям, близким по административно-территориальному устройству [1, с. 33], определяет необходимость совершенствования системы управления территориями, поиск новых механизмов, инструментов, технологий регионального управления для эффективной адаптации к меняющимся условиям их функционирования и развития.

Туризм – одна из наиболее динамично развивавшихся сфер экономики, формировавшая более 30% объема мировой торговли услугами и привлекавшая значительные объемы инвестиций, вносившая существенный вклад в развитие на региональном, национальном и глобальном уровнях, и в наибольшей степени пострадавшая от пандемии коронавируса. Вместе с туризмом упадок переживают и смежные с ним отрасли – транспорт (в особенности, авиа- и железнодорожные перевозки), гостиничный бизнес, сфера общественного питания, экскурсионных услуг и др.

В качестве одного из важнейших последствий пандемии представляется важным обеспечение роста конкурентоустойчивости территорий не на основе достижения максимальной эффективности в международном товарообмене, а, преимущественно, за счет локализации производственных цепочек с максимизацией формирования добавленной стоимости на национальной территории [2]. В этих условиях, а также с учетом падения уровня жизни населения, нестабильности эпидемиологической обстановки в странах, прежде привлекавших значительные потоки туристов, ростом стоимости туристских услуг, в том числе авиаперелет, связанном, в том числе, и со снижением платежеспособного спроса мировой туризм ждет продолжительная рецессия. Ситуацию усугубляет наличие ограничений и отсутствие единых правил пересечения границ между государствами, а также сохраняющиеся риски заражения.

Все вышесказанное обусловливает смещение приоритетов желающих путешествовать в сторону внутреннего туризма и целесообразность концентрации усилий уполномоченных органов исполнительной власти территорий на «перезапуске отрасли», начиная с развития внутреннего туризма. Решение этой задачи требует создания институциональных,

организационных и экономических условий для трансформации туристско-рекреационного потенциала территории в конкурентоспособный туристский продукт, способствующего росту конкурентоустойчивости территории, ее устойчивому и безопасному развитию в условиях глобальных вызовов.

В целях развития внутреннего туризма достаточно много сделано и делается в рамках федеральных целевых программ «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации» (2011-2018 годы) (далее – ФЦП). За время действия ФЦП в 2011-2018 гг. освоено более 115 млрд инвестиций в основной капитал, в том числе: из средств федерального бюджета – 22,92 млрд руб., средств бюджетов субъектов Федерации и местных бюджетов – 7,30 млрд руб., из внебюджетных источников – 84,80 млрд руб.; создан 21 туристско-рекреационный кластер («Золотое кольцо» в Ярославской области, «Насон-город» и «Центральная городская набережная» в Вологодской области, «Абрау-Утриш» в Краснодарском крае, «Самоцветное кольцо Урала» в Свердловской области, «Амур» в Амурской области, «Остров Большой Уссурийский – Шантары» в Хабаровском крае и др.) с развитой транспортной и обеспечивающей инфраструктурой.

Работа по созданию туристско-рекреационных кластеров, созданию инфраструктуры продолжена в рамках подпрограммы «Туризм» Государственной программы Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» (далее – Программа). В 2019 г. были заключены соглашения о предоставлении федеральных субсидий бюджетам 16-ти субъектов Российской Федерации на реализацию мероприятий Программы в целях софинансирования строительства (реконструкции) объектов 18 туристских кластеров.

Тем не менее, ускорение процессов цифровизации как одно из последствий пандемии, определяет потребность в переходе отрасли на новые методы, механизмы и технологии управления, соответствующие новым реалиям развития цифровой экономики. Так, президент Strategy Partners Group (АО «СПГ») А. Идрисов, выступая на Восточном экономическом форуме – 2019, выделил четыре основных мировых тренда в отношении сферы туризма, обозначив цифровизацию как ключевой элемент для ее развития:

– цифровые платформы, предоставляющие потребителям доступ практически по всему миру, а туристическим компаниям – мотивацию и возможности для внедрения лучших мировых практик;

– sharing economy, меняющая роли между поставщиками и потребителями туристских услуг, благодаря которой получают развитие глобальные туристские сервисы;

– революция впечатлений (онлайн-отзывы и генерируемый туристами контент);

– технологические гаджеты (мобильные устройства, чат-боты, виртуальная и дополненная реальность), как агрегаторы туристских предложений, значительно облегчающие процесс сравнения цен, условий, а также оценок услуг другими потребителями.

Новые глобальные тенденции диктуют необходимость развития в стране не только туристской инфраструктуры, но и активного внедрения цифровых технологий, определяющих основные тенденции развития отрасли и оказывающих влияние практически на все элементы цепочки создания стоимости турпродукта путем снижения транзакционных издержек и повышения осведомленности участников информационного обмена, использующих цифровые сервисы и платформы.

Успешность развития туризма на современном этапе будет определяться не столько размером имеющегося туристско-рекреационного потенциала, сколько эффективным его управлением, что в условиях формирования цифровой экономики требует переосмысления подходов к управлению туристской отраслью, формализуемых на уровне стратегических документов различного горизонта планирования.

Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года» (далее – Стратегия) отражает ключевую роль развития внедрения цифровых технологий и в качестве одной из важных задач для развития внутреннего и въездного туризма отмечает создание условий для формирования туристской экосистемы, объединяющей всех участников рынка на онлайн-платформе для формирования лучшего клиентского опыта, интегрированной с внешними источниками данных и социальными платформами [3]. Развитие цифровых технологий планируется осуществлять по следующим основным направлениям:

– перевод всех государственных услуг, связанных с осуществлением туристской деятельности, в электронную форму;

– обеспечение возможности предоставления участниками туристского рынка всей установленной отчетности в электронной форме;

– интеграция государственных информационных систем, связанных с обеспечением туристской деятельности, для исключения двойного предоставления информации. Использование цифровых решений для совершенствования взаимодействия с предпринимательским и экспертным сообществом при разработке и реализации проектов в сфере туризм [3].

Цифровизация в рамках реализации вышеуказанных направлений требует значительных изменений в законодательстве в сфере туризма, необходимо введение единых цифровых стандартов и документооборота, соответствующего условиям, по сути, цифровой революции.

Важным шагом в направлении цифровизации туризма стало принятие в мае 2020 г. Государственной думой в первом чтении проекта федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об основах

туристской деятельности в Российской Федерации», предполагающего введение единого федерального реестра турагентов, а также изменения в части функционирования единой информационной системы электронных путевок, направленные на совершенствование действующего законодательства в сфере туризма и обеспечения эффективного функционирования механизмов экономической ответственности туроператоров перед потребителями туристских услуг.

Создание «Единого федерального реестра турагентов» (далее – Реестр), как подсистемы информационной системы «Единый федеральный реестр туроператоров», позволит туристу получать достоверную информацию о праве турагента на продажу путевок конкретного туроператора. Турагент получает право продвижения и реализации туристского продукта лишь со дня размещения сведений о нем в Реестре на официальном сайте уполномоченного федерального органа исполнительной власти в сети «Интернет». Функции по ведению Реестра планируется отнести к полномочиям Минэкономразвития России.

Законопроект по внесению изменений в функционирование единой информационной системы электронных путевок (далее – Система), направлен на повышение защиты интересов потребителей туруслуг и рост качества предоставляемых услуг. Так, законопроектом предлагается: обязать туроператоров и турагентов формировать электронную путевку с размещением сведений о ней в Системе, ввести взимание платы с туроператора за размещение электронной путевки в Системе, дополнить основания для исключения сведений о туроператоре из «Единого федерального реестра туроператоров» при реализации им турпродукта без формирования электронной путевки, а также предусмотреть административную ответственность за реализацию туристского продукта без формирования электронной путевки и размещения сведений о ней в системе. Оператором Системы определено АО «Национальные туристические технологии» [4].

Реализация указанных инициатив, а также внедрение других цифровых решений создаст существенные возможности для ускоренного развития внутреннего туризма, в том числе, для повышения качества турпродукта, его эффективного продвижения и привлечения туристов на территории активного применения цифровых технологий, что, в конечном итоге, будет способствовать повышению конкурентоустойчивости этих территорий.

Список использованной литературы:

1.Кириллова С.А., Каширина Е.С. Оценка конкурентоустойчивости субрегиона в системе выбора и обоснования стратегических приоритетов социально-экономического развития // Известия Уфимского научного центра РАН. – 2019. – №3. – С. 32-40.

2.Троценко Р. Посткризисное управление: как пандемия изменит мир, государство и бизнес // Сайт РБК. 6.04.2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rbc.ru/opinions/business/06/04/2020/5e8ad3e19a 794 7451 9df924d (дата обращения: 15.05.2020).

3.Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 сентября 2019 г. №2129-р «Об утверждении Стратегии развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года».

4.Распоряжение Правительства Российской Федерации №1660-р от 26.07.2019 г. «Об осуществлении АО «Национальные туристические технологии» функций по эксплуатации единой информационной системы электронных путевок».

УДК 331.101.5

А.В. КОМНАТНАЯ
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: nastya0510kom@gmail.com
Л.Д. САЙФУЛЛИНА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: SaifLarisa@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ НА КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ ОРГАНИЗАЦИЙ[1]

THE INFLUENCE OF DIGITAL TRANSFORMATIONS ON THE HUMAN RESOURCES POLICY OF ORGANIZATIONS

Аннотация: процессы информатизации активно влияют на социально-экономическую сферу, на развитие средств коммуникации и проявляются в повсеместном внедрении информационно-коммуникационных технологий. Цифровые трансформации требуют корректировок и совершенствования способов взаимодействия как в обычной жизни, так и в профессиональной деятельности, поэтому специалисту в области управления персоналом необходимо осознавать неизбежность этого процесса и его влияние на кадровую стратегию и политику. В статье рассмотрены произошедшие изменения в кадровой работе и использование новых HR-инструментов в связи с цифровыми инновациями. Сделан вывод о значении этого процесса для профессиональной деятельности HR-специалиста.

Abstract: the processes of informatization actively affect the socio-economic sphere, the development of communication tools and are manifested in the widespread introduction of information and communication technologies. Digital

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

transformations require adjustments and improvements in the ways of interaction, both in everyday life and in professional activities, so a specialist in the field of personnel management needs to be aware of the inevitability of this process and its impact on personnel strategy and policy. The article discusses the changes in HR work and the use of new HR tools in connection with digital innovations. The conclusion is made about the significance of this process for the professional activity of an HR specialist.

Ключевые слова: цифровизация, управление персоналом, рынок труда, HR, человеческий капитал.

Keywords: digitalization, personnel management, labor market, HR, human capital.

Изменения, происходящие на рынке труда, влияют на организацию процессов и механизмы взаимодействия заинтересованных сторон. С развитием технологий многое перешло в онлайн и это коснулось и сферы HR. Важность HR-специалиста не уменьшилась, однако произошла модернизация его деятельности. Например, во многих компаниях обработкой информации о кандидате занимаются программы с искусственным интеллектом. Яркими примерами информатизации являются перевод трудовых книжек в электронную форму, а также распространение новой формы собеседований. В соответствии с исследованием, проведенным исследовательским центром портала Superjob.ru, около 71% собеседований сейчас проводятся дистанционно, а наиболее популярной платформой стала Skype. Как показал опрос, 75% респондентов предпочитают именно эту программу (рис.1) [1].

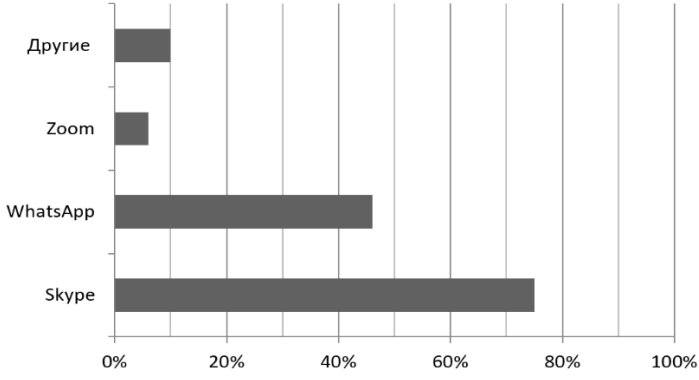


Рис.1. Программы для дистанционного собеседования (2019 г.)

Что касается внешней кадровой политики компаний, то наибольшую популярность набирает партнёрство компаний с учебными учреждениями по примеру известных и успешных организаций, что приносит реальную прибыль. Например, Дарэмский университет на протяжении нескольких лет

является партнером компании Proctor and Gamble (P&G) в области химии, биофизики, инженерии, производственных процессов и психологии потребителя. Более 80 академиков университета сотрудничают с таким же количеством исследователей P&G во всем мире. На сегодня партнерство принесло около 8,6 млн долл. внешних инвестиций для проведения серии проектов и предоставления стипендий.

Обмен опытом между компаниями приобретает все большую актуальность: например, систематический обмен сотрудниками. Взаимодействие на уровне сотрудников дает компаниям возможность приспособиться к изменениям, происходящим на рынке HR-услуг. В качестве примера можно привести IT и финансовую отрасль, в которых постоянно происходит обмен сотрудниками. Объединение сил в рамках определённых проектов позволяет развивать данную практику, а компании смогут оценить преимущества единого кадрового фонда. Активный переход к цифровым отношениям требует пересмотра традиционных подходов к управлению персоналом с учетом развития информационно-коммуникационных технологий, ускорения процессов интеллектуализации, автоматизации и цифровизации различных сторон жизни.

Также сейчас происходит и другой процесс, сопутствующий и ускоряющий процессы цифровизации: увеличение на рынке человеческого капитала представителей поколения Y, которые известны как «миллениалы», и выход на рынок труда представителей нового поколения Z. Поэтому появилась еще одна причина необходимости поиска новых методов и подходов к управлению персоналом, которые подойдут под данный тип работников.

Поколение Z – это те, кто родился после 2000 года. Они еще достаточно молоды, чтобы можно было говорить об их профессиональных качествах. Можно предположить, что особенностями Z будут такие качества и черты характера, как многозадачность, любознательность, вовлеченность. Они будут ценить личную свободу.

Для Y-ов характерны высокая компьютерная грамотность, отсутствие шаблонных подходов к деятельности, они могут обрабатывать большее количество информации, что позволяет им учиться быстрее. Сотрудники этого поколения хотят быстрого карьерного роста, получать сразу высокие зарплаты. Несмотря на то, что большую часть рынка труда занимают миллениалы, также значима часть представителей поколения X, которые родились в промежутке с 1961 по 1980 гг. (рис. 2).

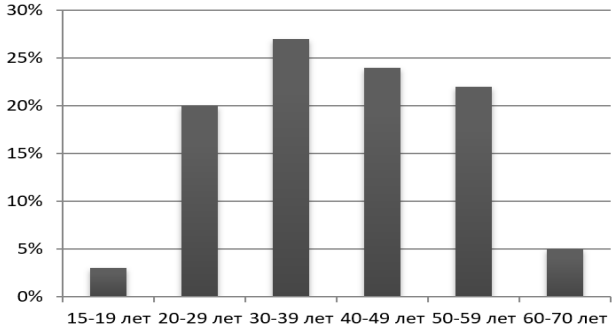


Рис. 2. Распределение занятых по возрастным группам в 2019 г. (Россия) [2]

Представители поколений X и Y часто сталкивается с таким явлением как переобучение, повышение квалификации, необходимостью получения новых знаний и навыков. Это актуально и для миллениалов. Раньше в обучении персонала проблемой являлись высокие затраты на обучающие программы, материалы, курсы. В наши дни обучение становится более доступно благодаря цифровым технологиям: в организациях распространено дистанционное и онлайн обучение. Основные достоинства такого обучения: организация затрачивает меньше денежных ресурсов; тратится меньше времени на образовательный процесс, так как программа построена по технологии быстрого обучения, геймификации, микрообучения, e-learning [3]; позволяет сотруднику совмещать работу и учебу.

У каждого поколения свои установки, приоритеты, ценности, поэтому при разработке кадровой политики необходимо учитывать особенности, характерные для X, Y и Z.

В Японии существует два способа обучения персонала. Большинство крупных организаций проводят подготовку и переподготовку работников постоянно, а также берут на себя все расходы. Система подготовки включает в себя различные внутрифирменные курсы с использованием собственных учебных центров и специалистов. Второй способ – ротация. Должностным перемещением персонала они добиваются: расширения сферы деятельности компании; повышения универсальности сотрудников; индивидуального планирования и развития карьеры сотрудников; передачи опыта, знаний, навыков деятельности в компании новым сотрудникам (наставничество) и формирования новых взаимодействий, взаимоотношений между сотрудниками компании. Вследствие цифровизации появился новый глобальный тренд – HR Digital, что выводит работу HR-ов на новый уровень менеджмента с использованием современных digital-инструментов и технологий: HR-автоматизация, HR-аналитика, HR-маркетинг, Smart-рекрутинг, электронное обучение [4].

HR-автоматизация – это деятельность по внедрению и администрированию программного обеспечения для управления

человеческими ресурсами. Такие программные продукты в первую очередь нацелены на автоматизацию функций кадровых служб и информационное обеспечение деятельности организации.

HR-аналитикой называют совокупность методов и умений, которые направлены на сбор и систематизацию показателей бизнеса и управления персоналом для увеличения прибыли компании. Учитываются такие показатели как текучесть кадров, срок закрытия вакансии, средний стаж работников организации и источники притока кандидатов.

Раньше была необходимость лишь в маркетинге своего продукта, чтобы он пользовался спросом и был более конкурентоспособным. Сейчас появился HR-брендинг, процесс целенаправленного создания и поддержания имиджа компании и руководителя как лица компании. Это привело к новому понятию на рынке труда, а также к появлению современной профессии HR-маркетолог. Образ компании как работодателя складывается из того, что думают о ней настоящие и бывшие сотрудники.

Существует много мероприятий, направленных на поддержание HR-бренда компании. От него зависит текучесть кадров в организации и привлечение хороших специалистов, поэтому данному инструменту уделяют огромное внимание при разработке кадровой политики компании.

Новые инструменты по рекрутингу персонала, такие как социальные сети, контекстная реклама, ретаргетинг, мессенджеры, боты, Design Thinking (когнитивный подбор) и т.д. значительно упростили поиск новых сотрудников [5].

В связи с тем, что миллениалы пришли на рынок труда, у работодателей появилось возможность привлечь молодых талантливых специалистов с нестандартным мышлением. Вследствие этого поиск персонала переместился в социальные сети, что позволяет находить кандидатов, в том числе и не занимающихся активным поиском работы, благодаря чему обеспечивается больший охват целевой аудитории.

Все большую актуальность в качестве современного способа поиска приобретают альтернативные методы привлечения кандидатов: бесплатные семинары, обучение, игры, тематические встречи, реферальные программы, хакатоны (для IT-специалистов). Все эти виды деятельности призваны продемонстрировать кандидатам, что работодатель интересуется в первую очередь их личностными качествами. Такой подход к процессу взаимодействия с потенциальными кандидатами становится более персонифицированным и привлекательным для них.

За последние несколько лет сфера управления персоналом пережила огромные изменения, в том числе в связи с информатизацией и цифровизацией. Появилась необходимость в мерах по совершенствованию системы управления человеческим капиталом и создание условий для его развития в условиях влияния высоких технологий. Эффективность HR работы во многом обусловлена грамотным использованием современных

методов и технологий, что требует применения новых подходов как к управлению персоналом, так и к организации работы HR-специалистов с учетом цифровых трендов в социально-экономических отношениях.

Список использованной литературы:

1. Исследовательский центр портала Superjob.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.superjob.ru/research/articles/112344/7-iz-10-rekruterov-uzhe-provodyat-sobesedovaniya-distancionno/(дата обращения: 17.04.2020).

2. Информация о ситуации на рынке труда Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/inform/1 (дата обращения: 17.04.2020).

3. Сайфуллина Л.Д. Управление человеческим капиталом в системе цифровых экономических отношений // Фундаментальные исследования. – №11-1. – 2018. – С. 92-96.

4. HR Digital: тренды и технологии 2019 года, о которых говорят HR-ы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://yandex.ru/turbo?text=http%3A%2F%2Fhr-elearning.ru%2Fhr-digital-trendy-i-tekhnologii-2019-goda-o-kotorykh-govoryat-hr%2F (дата обращения: 17.04.2020).

5. Подбор персонала в цифровую эпоху [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/by/Documents/human-capital/podbor-personala-v-cifrovuyu-ehpohu.pdf (дата обращения: 17.04.2020).

УДК 338.242

Т.И. ТАЖИТДИНОВ
Институт экономики Уральского отделения РАН, г. Екатеринбург, Россия;
e-mail: ttazhitdinov@nes.ru

АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОДРЫВНЫХ ИННОВАЦИЙ

ANALYSIS OF APPROACHES TO DEFINING DISRUPTIVE INNOVATIONS

Аннотация: в данной статье сделана попытка проанализировать основные подходы к определению подрывных инноваций, сделать их типологию и очертить основные положения по их оценке.

Annotation: this article attempts to analyze the main approaches to defining disruptive innovations, make their typology and outline the main provisions for their assessment.

Ключевые слова: радикальные инновации, подрывные инновации, риски, капиталоемкость, стейкхолдеры, интегральная оценка, инновационные проекты.

Key words: radical innovations, disruptive innovations, risks, capital intensity, stakeholders, integral assessment, innovative projects.

Понятие подрывной инновации «Disruptive innovation» ввел в обиход Клейтон Кристенсен в книге «Подрывные технологии» [3] в 1995 году. Этим определением, он дополнил классическую теорию инноваций, которая до этого оперировала лишь понятием «улучшающая инновация» – инновация, представляющая постепенное улучшение продукта. Кристенсен дал следующее определение подрывной инновации – «продукция, товар или услуга, обладающая ранее неизвестными или улучшенными свойствами, которая может нарушить и даже подорвать бизнес лидеров рынка». Продукция такого вида создает новый рынок сбыта, формирует новый сегмент потребителей и новые потребности у клиентов.

В период 2000-2020 годов, появилось множество примеров подрывных инноваций – повсеместное распространение интернета и мобильной связи, социальные сети и автономные автомобили. Каждая из этих инноваций, создала новые рынки и новые потребности у клиентов, внесла изменения в бизнес лидеров рынка.

Ведущий институт развития РФ – Российская венчурная компания (РВК) оперирует следующей матрицей инноваций, которая также включает в себя подрывные инновации:

Рынок			
	Новый	«Архитектурная» (architectural) инновация	Радикальная (radical or breakthrough) инновация
	Существующий	Постепенная (incremental) инновация	Подрывная (disruptive) инновация
		Существующая	Новая
		Технология	

Рис. 1. Матрица инноваций – РВК

Концепция подрывных инноваций активно изучается в научном сообществе (Adner, 2002 [2]; Christensen,2006 [3]; Christensen & Raynor, 2003

[4]; Danneels, 2004 [5]; Hang, Chen, & Yu, 2011 [6]). Основной целью этих работ является: 1) прогнозирование рыночных изменений, после появления на ней подрывной инновации, 2) идентификация и определение подрывной инновации.

Оценка степени подрывности инновации является важной задачей для всех участников рынка, так как выявление такой инновации позволит избежать последствий игнорирования и снизить риски для бизнеса корпорации. Эти риски включают в себя снижение доли рынка, понижение капитализации и даже банкротство компании.

Для правильного прогнозирования влияния инновации на рынок необходимо выявить и систематизировать особенности подрывных инноваций как объекта для комплексной оценки.

В статье Nagy D. [7] проводится обзор и классификация определения «подрывные инновации». Автор выделил 2 вида определений: определения, основанные на функциональном качестве и стоимости инновации; определения, основанные на характеристиках рынка.

1. Определения, основанные на функциональных качествах и стоимости инновации, вводятся в статьях: Christensen [3], Paap & Katz [9], Thomond & Lettice. В них «подрывные инновации» – это инновации с отличными функциональными качествами и маленькой стоимостью технологии.

Например, в работе [10] Кристенсен выделил 3 основных наблюдения, полученные в результате его исследований прорывных инноваций:

1. В краткосрочной перспективе подрывные инновации обладают худшим набором продуктовых и технических характеристик, чем существующие продукты, и продукты, развивающиеся с помощью улучшающих инноваций.

2.В краткосрочной перспективе подрывные инновации не удовлетворяют запросам рынка, потребностям клиентов. В то же время характеристики классических продуктов, развивающиеся с помощью улучшающих инноваций, очень часто превышают все запросы рынка.

3. Агрессивное инвестирование развитых компаний в подрывные инновации, не является рациональным. Во-первых, подрывные продукты обычно проще и дешевле классических, что обычно означаем меньшую прибыль на единицу продукции. Во-вторых, подрывные технологии обычно коммерциализируются на развивающихся или незначимых рынках, что также ограничивает прибыльность. В-третьих, клиенты лидирующих компаний, обычно не могут и не хотят использовать продукты, основанные на подрывных технологиях.

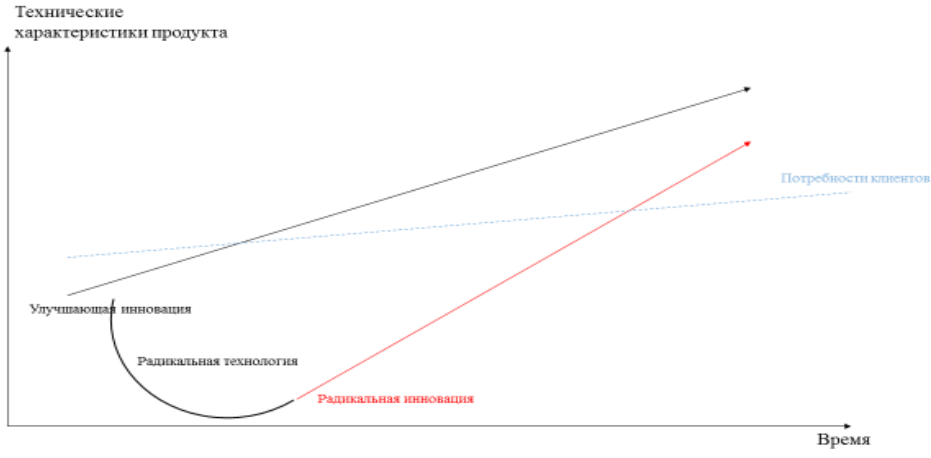


Рис. 2. Траектория потребностей рынка и развития технологий

2. Определения, основанные на характеристиках рынка, вводится в статье Daneels [5]. В них «подрывные инновации» определяются как инновации изменяющие метрики производительности, ожидания клиентов или рынка.

В российской науке также активно изучается концепция подрывных инноваций. В работе Филлипова Д.В «Особенности комплексной оценки инновационной деятельности» [8] – выделены особенности и различия финансово-экономических характеристик улучшающих и подрывных инноваций. В работе выделены такие особенности подрывных инноваций, как рискованность, долгосрочность, капиталоемкость, долгосрочность окупаемости, долгосрочная прибыльность и рентабельность, высокие и сильные операционный, финансовый и соответственно интегральный рычаги, нетипичный денежный поток, которые диктуют необходимость использования того или иного вида анализа, а также их комбинации, обеспечивая комплексность оценки.

Также в данной работе, в рамках разработки системы комплексной оценки инновационной деятельности предприятия были выделены принципиальные особенности оценки инновационной деятельности подрывных инноваций:

1. Противоречивость подрывных инноваций – высокая неопределенность и рискованность получения ожидаемых эффектов, соседствует с большими капитальными затратами, на начальном этапе инвестирования – что уменьшает финансовую устойчивость проекта. С другой стороны, подрывные инновации ориентированы на получение рекордной сверхприбыли и максимизацию стоимости капитала.

2. При проведении комплексной оценки необходимо использовать стратегический анализ, включая стратегический институциональный анализ

и учет стратегических рисков, опирающийся на расширенный анализ внешней среды, так как подрывные инновации сами являются инструментом стратегического управления.

3. Высокая технологическая и рыночная неопределенность.

4. Для оценки проектов подрывных инноваций корректно применять метод максимальных ожидаемых убытков.

Также в работе вводится состав критериев комплексной оценки осуществимости проекта подрывных инноваций.

В работе Морозовой Е.И. «Интегральная оценка инновационных проектов высокоскоростного наземного транспорта на основе стейкхолдерского подхода» [11] обосновываются критерии и разработана система показателей интегральной оценки инновационных проектов.

В качестве критериев инновационных проектов рассматриваются как классические финансовые показатели, показывающие эффективность проекта, так и узконаправленные индустриальные показатели. Также большое внимание уделяется отражению интересов основных стейкхолдеров проекта.

В качестве системы показателей интегральной оценки инновационных проектов используется классическая экспертная оценка.

Список использованной литературы:

1.Bower J. B., Christensen C.M. Disruptive technologies: catching the wave. – Harvard Business Review, January-February – 1995. – С. 43-53.

2.Adner R. When are technologies disruptive? A demand-based view of the emergence of competition //Strategic Management Journal. – 2002. – №8. Т. 23. – С. 667-688.

3.Christensen C. M. The ongoing process of building a theory of disruption //Journal of Product innovation management. – 2006. – №1. Т. 23. – С. 39-55.

4.Christensen C. M., Raynor M. E., Anthony S. D. Six keys to building new markets by unleashing disruptive innovation. – Harvard Management: EEUU, 2003.

5.Danneels E. Disruptive technology reconsidered: A critique and research agenda //Journal of product innovation management. – 2004.– №4. Т. 21. – С. 246-258.

6.Daim T.U. et al. An assessment framework for disruptive innovation //Foresight. – 2011.

7.Nagy D., Schuessler J., Dubinsky A. Defining and identifying disruptive innovations // Industrial Marketing Management. – 2016. – Т. 57. – С. 119-126.

8.Филлипов Д.В. Формирование системы комплексной оценки инновационной деятельности // Инновационная деятельность. 2011. – №1(14). – С. 20-26.

9.Paap J., Katz R. Anticipating disruptive innovation //Research-Technology Management. – 2004. – Т. 47. – №5. – С. 13-22.

10. Christensen C. M. The innovator's dilemma: when new technologies cause great firms to fail. – Harvard Business Review Press, 2013. – 255 p.

11. Морозова Е.И. Интегральная оценка инновационных проектов высокоскоростного наземного транспорта на основе стейкхолдерского подхода/ Е.С. Палкина, Е.И. Морозова // Бюллетень результатов научных исследований. – 2018. – №3. – С. 71-83.

УДК 351.82

В.А.ЧАНЫШЕВА

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: Chanycheva_venera@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНОВ

FEATURES OF REGIONAL ECONOMIC SECURITY ASSESSMENT

Аннотация: В данной статье рассмотрены особенности оценки экономической безопасности регионов. Проведен анализ интегральных рейтингов регионов Российской Федерации.

Abstract: This article describes the features of assessing the economic security of regions. The analysis of integral ratings of regions of the Russian Federation is carried out.

Ключевые слова: экономическая безопасность региона, рейтинг региона, Республика Башкортостан.

Keywords: economic security of the region, rating of the region, Republic of Bashkortostan

Одним из критериев, характеризующих финансово-экономическое положение региона в стране, его текущее состояние и стабильное развитие региональной экономики, является показатель экономической безопасности региона.

Под экономической безопасностью региона понимается устойчивое существование ее объектов (населения и предприятий Субъекта Российской Федерации) от негативного воздействия различных деструктивных факторов устойчивого развития региона. В настоящее время в учебно-методических изданиях и специальной литературе имеются формулы расчета уровня экономической безопасности страны, региона и отдельных предприятий. Но, к сожалению, оценка уровня экономической безопасности региона не доведена до статистической реализации используемых для расчета показателей, доступных для всех пользователей.

Для оценки уровня экономической безопасности региона используются различные подходы [1], а также частные рейтинги или комплексный интегральный рейтинг региона [2].

В качестве частных рейтингов обычно используются рейтинги, которые отражают какую-либо сторону жизни населения конкретного региона (например, рейтинг по уровню и качеству жизни населения, рейтинг по смертности, рейтинг по рождаемости и т.д.), либо производства (например уровень газификации, деятельность арбитража и т.д.).

Наиболее часто для сравнения экономического положения регионов РФ используется комплексный рейтинг РИА Рейтинг, который учитывает группы показателей по четырем направлениям: показатели масштаба экономики; показатели эффективности экономики; показатели бюджетной сферы; показатели социальной сферы [2].

Интегральные рейтинги и места некоторых регионов Российской Федерации за 2018 и 2017 годы представлены в таблице 1. Видно, что по сравнению с ближайшими территориально регионами Республика Башкортостан только отстает по показателям Республике Татарстан и Свердловской области.

Таблица 1

Интегральный рейтинг субъектов Российской Федерации

Субъект РФ	2018 г.		2017 г.	
	место	интегральный рейтинг	место	интегральный рейтинг
г. Москва	1	88,049	1	84,725
г. Санкт-Петербург	2	86,141	2	83,370
Республика Татарстан	5	75,069	4	73,248
Свердловская область	7	67,910	6	64,200
Республика Башкортостан	11	62,695	9	58,962
Самарская область	12	61,083	12	57,385
Нижегородская область	14	58,715	14	55,614
Челябинская область	15	57,264	17	53,536
Оренбургская область	25	48,810	29	43,596
Удмуртская Республика	38	42,200	36	41,265

Этот критерий позволяет в основном определять динамику развития региона РФ за ряд периодов. Однако этот комплексный рейтинг не позволяет установить связь с угрозами экономической безопасности региона и муниципальных территорий конкретного региона.

Данная ситуация возникает из-за существенной дифференциации в уровне развития регионов и его муниципальных территорий [3]. При этом критерии, учитывающие уровень развития самого региона и его муниципальных территорий в различных регионах Российской Федерации, различаются количественно и качественно. Например, не в каждом регионе

производится оценка инвестиционной деятельности его муниципальных территорий.

Использование региональных методик усложняет сравнение муниципальных районов в разных субъектах страны. Однако и в одном субъекте рассчитать рейтинг муниципальных образований не всегда возможно, так как в свободном доступе могут отсутствовать некоторые показатели, необходимые для расчета.

Одной из основной причиной угрозы экономической безопасности региона является нарушение его финансового обеспечения. При оценке интегрального рейтинга субъекта РФ учитывается задолженность по налогам. Но этот показатель, характеризует эффективность экономики региона и его предприятий. Однако финансовая стабильность региона также зависит от того, на сколько население территории комфортно чувствует себя финансово. Рассмотрим ссудные задолженности населения по некоторым регионам РФ (табл. 2) [2].

Интегральный рейтинг Свердловской обрасти был выше, чем Республики Башкортостан, а с точки зрения финансовой зависимости населения ситуация обратная (таблицы 1 и 2). Ссудная задолженность на численность населения в Башкортостане растет, а прирост задолженности по кредитам падает. Эти показатели показывают разные тенденции.

Таблица 2

Задолженности населения по некоторым регионам Российской Федерации

Субъекты РФ	Доля просроченной задолженности населения перед банками, %			Ссудная задолженность на численность экономически активного населения, тыс. руб.			Прирост задолженности по кредитам, %		
	на нач. 2018 г.	на нач. 2019 г.	на нач. 2020 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
г. Севастополь (минимум)	1,73	1,02	1,35	23,8	35,7	59	45,5	63,3	66,2
Республика Башкортостан	7,11	4,45	3,67	160,4	206,9	254	15,7	24,8	19,2
Республика Татарстан	5,68	3,93	3,23	152,4	192,1	230	14,1	26,4	19,9
Челябинская область	7,11	4,84	4,21	146,5	174,5	202	10,7	19,3	15,9
Удмуртская область	4,91	3,46	2,94	163,5	195,2	238	13,1	21,4	16,4
Самарская область	7,77	5,74	4,89	146,2	174,4	206	12,6	19,5	16,2
Свердловская область	6,72	4,89	3,96	163,5	221	260	12,3	19,6	16,2
г. Москва	7,36	5,81	4,16	189,5	232,2	272	11,0	22,1	22,7
Российская Федерация	6,98		4,05	159,0		232	12,6		18,6

Экономическая безопасность региона зависит также от интеграции с экономикой страны. Однако сейчас не производится корректировка

региональной безопасности в зависимости от изменившихся внешних условий и уровня национальной экономической безопасности. Поэтому необходимо продолжать развивать процедуру оценки уровня экономической безопасности.

Список использованной литературы:

1.Печаткин В.В., Михайлова Я.С. Методологический подход к оценке индикаторов экономической безопасности территориальных систем в условиях глобальных вызовов // Общественная безопасность, законность и правопорядок в III тысячелетии. – 2017. – № 3-2. – С. 269-276.

2.Официальный сайт РИА Рейтинг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://riarating.ru (дата обращения: 20.03.2020).

3. Чанышева В.А. Оценка инвестиционной деятельности в Республике Башкортостан // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: Материалы XI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2019. – С. 205-208.

УДК 331.101.5

М.В. ШАТУНОВ
Уфимский юридический институт МВД России, г. Уфа, Россия;
e-mail: shmihhail@yandex.ru
Г.Ф. ГАЛИЕВА
Уфимский юридический институт МВД России, г. Уфа, Россия;
e-mail: galievagf@mail.ru

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ И РИСКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

DIGITAL TRANSFORMATION OF ECONOMIC SECTORS AND ECONOMIC SECURITY RISKS

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы цифровой трансформации отраслей экономики и сопутствующие этому процессу риски экономической безопасности. Обоснована важность обеспечения информационной и экономической безопасности при переходе на цифровой путь развития экономики. Предложены меры по снижению рисков экономической безопасности в рамках цифровой трансформации отраслей экономики.

Abstract: the article deals with the issues of digital transformation of economic sectors and the accompanying risks of economic security. The importance of ensuring information and economic security in the transition to the digital path of economic development is substantiated. Measures to reduce the

risks of economic security in the framework of digital transformation of economic sectors are proposed.

Ключевые слова: цифровизация, трансформация, инновации, отрасли экономики, экономическая безопасность.

Keywords: digitalization, transformation, innovation, economic sectors, economic security.

Цифровизация стремительно внедряется во все отрасли материального производства и сферы услуг, трансформируя их организационную, экономическую, социальную и производственную структуру. Происходит повсеместное внедрение цифровых технологий, все отрасли экономики участвуют в процессе цифрового преображения и создания новой инновационной экономики. Дискуссия о перспективах цифровизации экономики России и трансформации отраслей экономики охватывает все большее число ученых, журналистов и политиков. Как и при рассмотрении любой научной проблемы единой точки зрения на процесс внедрения цифровых технологий и адаптации к новой цифровой экосистеме отраслей экономики на данный момент нет. Точка зрения государства выражается в распоряжении Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. №1632-р «Цифровая экономика Российской Федерации» [1], в котором раскрывается сущность цифровой трансформации всех отраслей экономики России и ключевые аспекты по реализации утвержденной программы. Процесс цифровизации, как и любое экономическое явление, имеет двойственную сущность. С одной стороны цифровые технологии упрощают процесс получения общественных благ, делают их более доступными, процесс получения более прозрачным, с другой стороны возникают новые риски экономической, политической и информационной безопасности. При этом основной угрозой выступает не сама повсеместная цифровизация, а ускорение ее темпов без достаточного технологического обеспечения и научно-исследовательского обоснования. Это обуславливает актуальность проблемы анализа процесса цифровой трансформации отраслей экономики и возникающих при этом рисков экономической безопасности.

Цифровая трансформация предполагает процесс постепенных изменений системных элементов организаций или государственных органов. Важную роль при этом играет мотивация к цифровым изменениям и уровень цифровой компетентности кадрового состава. Прорывное технологическое развитие диктует необходимость своевременной адаптации кадров к новым технологиям, поддержание высокой мобильности и обучаемости. Темпы роста цифровой экономики России можно оценить по базовым показателям ее развития, рассчитанным НИУ ВШЭ на 2019 год [2]. Исходные показатели рассчитаны исходя из общей численности населения в возрасте 15-74 лет (см. табл. 1). Данные показатели характеризуют информационную

мобильность населения, доступ к цифровым технологиям и возникающие при этом риски информационно-телекоммуникационной среды.

Таблица 1

Показатели развития цифровой экономики

Ряд 1	Удельный вес населения, использующего интернет практически каждый день
Ряд 2	Удельный вес населения, получавшего за последние 12 месяцев государственные и муниципальные услуги в электронной форме
Ряд 3	Удельный вес населения, использующего интернет для заказа товаров, услуг за последние 12 месяцев
Ряд 4	Абоненты беспроводного широкополосного доступа к интернету
Ряд 5	Удельный вес населения, сталкивавшегося с проблемой заражения вирусами

Показатели развития цифровой экономики во взаимосвязи и взаимозависимости образуют цифровой потенциал государства и готовность населения к технологическим преобразованиям (см. рис. 1). Согласно основным показателям развития цифровой экономики, разработанными НИУ ВШЭ, мобильность населения с каждым годом увеличивается, что неизбежно приводит к трансформации всех отраслей экономики. Цифровизация – это процесс, в котором задействованы все государственные органы и все субъекты хозяйственной деятельности. Но, при переходе из одного технологического в другое возникают системные риски, связанные с неадаптированным, под новые требования цифровой инфраструктуры правовым полем, появляющимися информационными рисками и проблемами научной методологии приспособления к новом информационному и экономическому укладу.

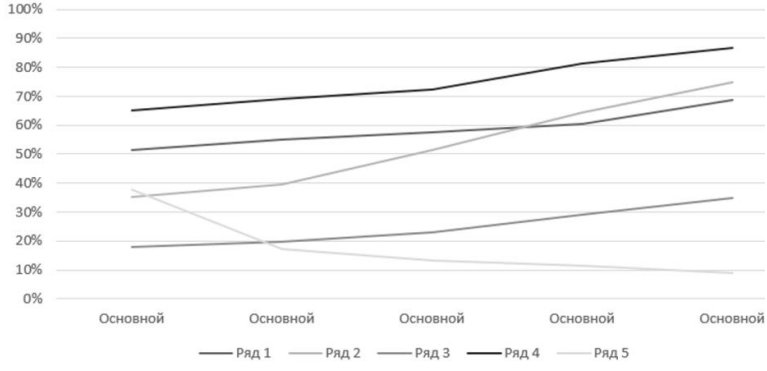


Рис. 1. Основные показатели развития цифровой экономики

Исходя из данных диаграммы – все показатели цифровизации имеют тенденцию к росту, кроме удельного веса населения, подвергающегося вирусным атакам. Это говорит о повышении уровня информационной

безопасности, хотя в абсолютном выражении происходит рост таких информационно опасных проявлений. Это обуславливает необходимость устранения причин и условий, способствующих совершению информационных правонарушений.

Процесс цифровой трансформации отраслей экономики идет нарастающими темпами, что обуславливается общемировой тенденцией построения инновационно цифровой экономики. Рассмотрим направления цифровизации по отраслям экономики (табл. 2).

Таблица 2

Направления цифровой трансформации отраслей экономики

Отрасли экономики	Направления цифровой трансформации
Материальное производство	1. Роботизация и внедрение искусственного интеллекта (OpenAI и др.). 2. Повышение доступности высокотехнологичного оборудования. 3.Повышение производительности труда.
Культура и образование	1. Переход в online формат 2. Отсутствие привязки к геолокации 3. Рост требований потребителей к качеству контента и дизайна.
Здравоохранение и социальное обеспечение	1. Организация записи для получения услуг online. 2. Повышения прозрачности расчетов и качества услуг за счет влияния общественного мнения в сети интернет. 3. Развитие генной инженерии.
Транспорт	Развитие беспилотного транспорта и повышение его безопасности
Торговля и общественное питание	1. Развитие интернета вещей. 2. Развитие служб доставки продуктов питания. 3. Отказ от offline деятельности в пользу online проектов. 4. Рост безналичных платежей.
Жилищно-коммунальное хозяйство	Создание умных городов (улучшения условий получения ресурсов и прозрачности расчетов).
Строительство	1. Применение инновационных материалов для повышения безопасности объектов строительства. 2. Повышение доступности материалов за счет снижения стоимости технологии производства.
Связь	1. Увеличение объема данных. 2. Снижение стоимости хранения данных. 3. Увеличение требований к скорости и бесперебойности соединения.
Банковский сектор	1. Развитие системы распределенного реестра (блокчейн) 2. Повышение приоритетности online обслуживания
Наука	1. Упрощение процедуры взаимодействия между научными школами. 2. Повышение взаимосвязи науки и бизнеса.

Процесс цифровизации экономики и цифровой трансформации отраслей обуславливает появление новых рисков экономической безопасности

свойственных стремительному научно-техническому прогрессу. Отрасли экономики меняя свою организационную и производственную структуру создают экономические риски в условиях неопределенности правового поля и отсутствия опыта управленческого звена. Так, возникают следующие проблемы:

– появление новых профессий (контент-менеджер, коуч, специалист по обслуживанию робототехники, специалист по разработке альтернативного транспорта и др.) и исчезновение ряда профессий (бухгалтер, водитель, кассир, продавец-консультант и др.). Таким образом высвободится большое количество рабочей силы, что приведет к росту безработицы среди тех, кто не сможет адаптироваться к новому цифровому укладу.

– увеличение социального неравенства. Из-за стремительной цифровой трансформации всех отраслей экономики выделится группа людей неуспевающих освоить новые профессии и неадаптированным к новым цифровым реалиям. Как правило в эту группу входят люди предпенсионного возраста. Таким образом, при невозможности конкурировать с цифровыми системами встанет вопрос трудоустройства до момента выхода на пенсию.

– зависимость от информационных технологий. Зависимость от цифровых технологий и кибернетики негативно скажется на этнических, конфессиональных и социальных отношениях.

– несвоевременная смена парадигм образования и отставание от требований цифровой экономики. Выбор пути развития российской экономики инновационным путем обуславливает сменяемость профессий и требования к компетенциям оставшихся профессиональных групп. Однако научная база для обучения новым профессиям еще не исследована и не внедрена в российскую действительность. Это проявляется в том, что продолжается набор на обучение по специальностям, у которых нет будущего в цифровой экономике, а те профессии, которые впоследствии будут востребованы еще не получили свое отражение в образовательных программах.

– рост массивов информации и рост числа кибератак. Цифровизация экономики предполагает накопление и использование больших массивов данных, в том числе персональных данных. На данный момент персональные данные являются объектом незаконных сделок. Есть целые теневые экосистемы в сети интернет. Теневые форумы живут своей жизнью, имеются продавцы и покупатели незаконно добытой информации (данные о счетах в банках, данные о наличии имущества, паспортные данные, данные из ведомственных баз ФНС, МВД, Росреестра, сотовых операторов и т.д.), общий «рынок», система решения спорных ситуаций). Причем в развитых странах теневых информационных площадок практически нет и полностью отсутствуют предложения по продаже персональных данных из государственных баз, банков и иных организаций, осуществляющих

обработку персональных данных, вовсе нет.

Имеющимся рискам экономической и информационной безопасности должна противостоять настроенная система цифрового анализа всех отраслей экономики для выявления и оздоровления наиболее сильно пострадавших от смены технологического уклада. Своевременная и постепенная переподготовка кадров должна инициироваться коммерческими организациями и государственными органами в целях получения в дальнейшем конкурентных преимуществ кадрового характера. При этом необходима надстройка профессионального и высшего образования под требования цифровой среды. Также необходимо обеспечение защищенно персональных данных в контексте экономической и информационной безопасности. Своевременное выявление и блокирование сайтов с незаконными услугами является одним из наиболее простых и действенных способ повышения уровня защищенности персональных данных в сети интернет.

Смена парадигмы образования и профессиональной переподготовки, устранение условий, способствующих совершению правонарушений в информационной среде приведет к положительному социальному эффекту в виде улучшения условий адаптации к новым технологическим устоям, информационной защищенности населения. Положительный социальный эффект заключается в повышении контроля денежных потоков, снижении издержек на выплату пособий по безработице.

Список использованной литературы:

1.Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. №1632. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://government.ru/rugovclassifier/614/main (дата обращения: 10.06.2020).

2.Индикаторы цифровой экономики: 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hse.ru/ primarydata/ice2019 (дата обращения: 15.06.2020).

СЕКЦИЯ VI. МОЛОДЕЖНАЯ НАУКА: НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

ДОКЛАДЫ:

УДК 373.21

А.Г. АТАЕВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: ice_lu@mail.ru
Л.Ф. САДРТДИНОВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: lenara5500@mail.ru
К.И. МУСТАЕВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: mustayeva.k@bk.ru

ВЛИЯНИЕ ПРОЦЕССОВ СУБУРБАНИЗАЦИИ В УФИМСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ НА ПОВЫШЕНИЕ ЗАГРУЖЕННОСТИ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

INFLUENCE OF SUBURBANIZATION PROCESSES IN THE UFA AGGLOMERATION ON INCREASING THE LOADING OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS[1]

Аннотация: в статье проанализированы проблемы загруженности дошкольных образовательных учреждений в результате развития процессов субурбанизации в Уфимской агломерации, выделены муниципалитеты с максимальным ростом нагрузки.

Abstract: in the article, the authors analyzed the problem of the workload of preschool educational institutions as a result of the development of suburbanization processes in the Ufa agglomeration area, identified the municipalities with the maximum load growth.

Ключевые слова: агломерация, субурбанизация, дошкольное образование, дошкольные образовательные учреждения, Уфимская агломерация.

Keywords: agglomeration, suburbanization, preschool education, preschool educational institutions, Ufa agglomeration.

Агломерационные процессы как направление усиления межтерриториальных связей характерны для многих субъектов Российской Федерации. Согласно Стратегии пространственного развития Российской Федерации, «в Российской Федерации сформировалось около 40 крупных городских агломераций и крупнейших городских агломераций, в

[1] Исследование выполнено в рамках проекта РФФИ №19-410-020023 р_а.

большинстве из которых численность населения с начала 2000-х годов устойчиво возрастает и в настоящее время превысила 73 млн. человек» [4].

Можно согласиться с утверждением, что современная система расселения уже не так зависима от развития транспортной системы и инфраструктуры. В эпоху развития цифровой экономики большая часть занятого населения работает по принципу удаленных рабочих мест [2]. С учетом особенностей современной экономики, когда получение высокооплачиваемой работы не связано с проживанием в крупных городах, но при этом имеется потребность в качественной инфраструктуре, досуге, различного рода услугах, наиболее адекватной формой расселения становится агломерация. Транспортная инфраструктура обеспечивает ежедневные поездки жителей пригородных населенных пунктов в город для работы, учебы, покупки товаров и услуг.

«Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года» устанавливает, что «развитие республиканской системы расселения будет осуществляться в условиях продолжающихся процессов урбанизации, роста численности и концентрации населения в городах и прежде всего на территориях Уфимской и Южно-Башкортостанской агломераций» [3]. И в стратегии также отмечается, что в отличие от Южно-Башкортостанской, формирование Уфимской агломерации происходит «достаточно естественно».

Уфимская агломерация для Республики Башкортостан – объективная неизбежная реальность, которая отражает следующие негативные тенденции пространственного развития: столица стягивает трудовой и научный потенциал агломерации [1], капитал и основные фонды, при этой усиливается социальная нагрузка на муниципальные районы, окружающие ее [6]. Так, более высокий уровень заработной платы, возможности трудоустройства обеспечивают значительный миграционный прирост в столицу при общей отрицательной динамике миграционного прироста в Республике Башкортостан. Но при этом максимальный миграционный прирост в сопоставимом виде приходится не на столицу, а на близлежащие муниципальные районы – Уфимский и Иглинский (табл. 1). В результате численность населения Уфимского района за 2010-2018 гг. выросла почти в 1,5 раза, в Иглинском районе – более чем на 28,5%. Такая ситуация сказывается на росте нагрузки на дошкольные образовательные учреждения: население, работая в столице, предпочитает приобретать жилье в пригороде, там же, по месту проживания, получать социально-значимые услуги, в том числе услуги дошкольных образовательных учреждений. В итоге возрастает нагрузка на муниципальные детские сады близлежащих к городу муниципальных образований.

Таблица 1

Динамика миграционного прироста и рост численности населения в Уфимской агломерации, чел.

Муниципальные образования	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Сумма за 2015-2018 гг.	Рост численности населения 2018 г./ 2010 г.
Уфа	337	-811	3037	2524	10164	108,99
Благовещенский	-176	-264	-132	-182	-573	100,1
Иглинский	2362	2527	2030	2336	9895	128,54
Кармаскалинский	173	153	-408	-451	-956	95,79
Кушнаренковский	213	109	-245	-433	-514	93,56
Чишминский	-346	-106	1680	-1782	-576	102,05
Уфимский	5106	2465	3260	3638	15314	148,61
Всего агломерация	7669	4073	9222	5650	32754	110,09
Республика Башкортостан					-373	99,97

Цель статьи – оценить изменение загруженности дошкольных образовательных учреждений (ДОУ) в процессе субурбанизации в Уфимской агломерации. Для анализа использованы данные за 2010-2018 гг. по г. Уфе и 6 муниципальным районам Уфимской агломерации (Уфимский район, Иглинский район, Кушнаренковский район, Благовещенский район, Чишминский и Кармаскалинский районы).

Один из возможных факторов загруженности дошкольных образовательных учреждений – рост численности воспитанников ДОУ. Для этого был проведен анализ изменения количества воспитанников в муниципальных районах, входящих в состав Уфимской агломерации в сравнении с количеством воспитанников по всей Республике Башкортостан. За последние 5 лет максимальное количество воспитанников ДОУ прибавилось в Уфимском районе (302,26%), в Уфе (155,56%), в Иглинском (162,43%) районах, в Кушнаренковском и Чишминском районах количество воспитанников увеличилось на 164,03% и 159,69% соответственно, в Благовещенском, Кармаскалинском районах количество воспитанников увеличилось на 131,60% и 130,52% соответственно. В целом в Уфимской агломерации количество воспитанников увеличилось на 160,19%. Если сравнить данные по всей республике, здесь показатель увеличился на 142,44%, то есть в среднем Уфимская агломерация лидирует по количеству воспитанников в ДОУ.

Для того, чтобы выяснить загруженность ДОУ в Уфимской агломерации нам потребуется количество воспитанников разделить на количество дошкольных образовательных учреждений. Результаты помогут нам выяснить, сколько воспитанников приходится на каждое дошкольное

образовательное учреждение в муниципальных районах и в городе Уфа, входящих в состав Уфимской агломерации (табл. 2).

Таблица 2

Загруженность дошкольных образовательных организациях по муниципальным образованиям Уфимской агломерации, чел./дошкольная организация

Муниципальные образования	2010 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2018 г./ 2010 г., %
Уфа	183,4	255,6	260,1	265,5	279,3	152,29
Благовещенский	158,4	200,4	204,1	335,4	333,6	210,61
Иглинский	74,1	99,1	101	98,9	105,4	142,24
Кармаскалинский	110,6	250,5	245	245,5	245,5	221,97
Кушнаренковский	38	102,8	102,7	100,9	102,3	269,21
Чишминский	78,7	163,8	168,6	195,4	202,9	257,81
Уфимский	80,5	142,3	182	286	296,2	367,95
Всего агломерация	149	220,2	228,7	246,6	258,1	173,22
Республика Башкортостан в целом	96	175,4	192,9	220	233,1	242,81

По данным таблицы можно сделать вывод, что наибольший рост загруженности произошел в Уфимском районе 367,95%, вторую позицию по загруженности ДОУ занимает Кушнаренковский район 269,21%, Чишминской район 257,81%, Кармаскалинский район 221,97%, далее за ними идут Благовещенский район, город Уфа и Иглинский район. То есть больше всех пострадали от агломерационных эффектов Кушнаренковский, Чишминский, Кармаскалинский, Уфимский районы с точки зрения роста загруженности дошкольных образовательных учреждений.

Проблемы загруженности детских садов Уфимской агломерации подтверждаются и оценкой эффективности деятельности органов местного самоуправления. Так по одному из показателей – доле детей в возрасте от 1 года до 6 лет, состоящих на учете для определения в муниципальные дошкольные образовательные учреждения, в общей численности детей в возрасте от 1 года до 6 лет в 2018 г. первые три места принадлежат районам Уфимской агломерации: в Иглинском районе – 37,95%, Уфимском районе – 37,07% и в городе Уфа – 27,60% (рис. 1).

Также согласно оценке эффективности органов местного самоуправления в Республике Башкортостан Уфимский район агломерации является одним из наихудших муниципалитетов региона по показателю доли муниципальных дошкольных образовательных учреждений, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, в общем числе муниципальных дошкольных образовательных учреждений – 21,74% дошкольных образовательных учреждений требуют капитального ремонта.

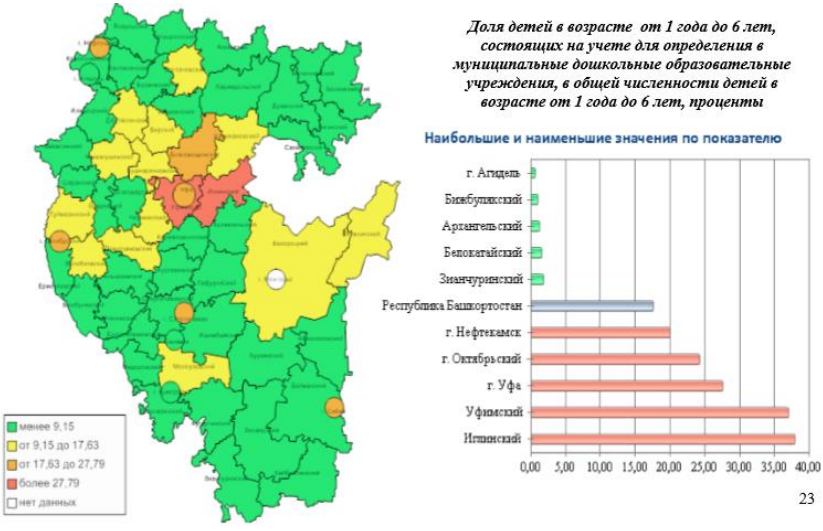


Рис. 1. Доля детей в возрасте от 1 года до 6 лет, состоящих на учете для определения в муниципальные дошкольные образовательные учреждения, в общей численности детей в возрасте от 1 года до 6 лет [5]

Таким образом, с каждым годом количество населения прибывающих на территорию Уфимской агломерации растет параллельно с количеством воспитанников ДОУ, однако количество дошкольных образовательных учреждений с каждым годом уменьшается. Больше всех пострадал от агломерационных эффектов Кушнаренковский, Чишминский, Кармаскалинский, Уфимский районы.

Решить задачу обеспечения детей ДОУ и ликвидации очередей в детсады можно, прежде всего, путем строительства новых дошкольных учреждений и капитальным ремонтом действующих детских образовательных учреждений. Однако необходимо понимать, что наибольший рост загруженности приходится на муниципалитеты с невысокой степенью бюджетной обеспеченности и финансовой самостоятельности: так по величине бюджетной обеспеченности все муниципальные образования Уфимской агломерации, включая г. Уфу имеют величину финансовой самостоятельности ниже средней по Республике Башкортостан.

Одним из направлений решения может стать развитие межмуниципального сотрудничества, компенсацию регионом или столицей негативных агломерационных эффектов для районов агломерации, либо через развитие системы государственно-частного партнерства, например через развитие Билдинг-садов. Учитывая ускоренную застройку пригорода столицы, можно заключать договора или выдавать разрешение на строительство, если застройщик при строительстве дома в районе с плотной застройкой предусматривает место на нижнем этаже под детский сад. Это

позволит частично решить проблему усиления загруженности дошкольных образовательных учреждений вследствие развития процессов субурбанизации в Республике Башкортостан.

Список использованной литературы:

1. Гайнанов Д.А. Кобзева А.Ю. Теоретические подходы к изучению понятия трудового потенциала региона // Проблемы функционирования и развития территориальных социально-экономических систем: материалы VII Всероссийской научно-практической internet-конференции (Уфа, 15 октября – 15 ноября 2013 г.). Институт социально-экономических исследований УНЦ РАН; Ответственный редактор: Гайнанов Д.А. – Уфа, 2013. – С. 34-37.
2. Гатауллин Р.Ф. Изменения демографического потенциала и системы расселения как факторы экономического развития региона // Экономика труда. – 2018. – №2. Т. 5. – С. 441-452.
3. Постановление Правительства РБ от 20.12.2018 г. №624 «О Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан на период до 2030 года» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://minecon.bashkortostan.ru/dejatelnost/strategicheskoe-planirovanie/strategiya-razvitiya-respubliki-bashkortostan/strategiya-respubliki-bashkortostan-2030/ (дата обращения 20.04.20).
4. Распоряжение от 13 февраля 2019 г. №207-р «Об утверждении Стратегии пространственного развития до 2025 года» // Официальный сайт Правительства России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://government.ru/docs/35733/(дата обращения: 20.04.20).
5. Сводный годовой доклад Республики Башкортостан о результатах мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов Республики Башкортостан за 2018 г. // Официальный сайт Правительства Республики Башкортостан. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pravitelstvorb.ru/ru/region/otsenka-effektivnosti-deyatelnosti-organov-msu-rb.php (дата обращения: 01.04.2020 г.).
6. Уляева А.Г., Атаева А.Г. Исследование факторов формирования и развития городских агломераций как направления усиления межтерриториального взаимодействия в регионе // Экономика и предпринимательство. – 2015. – №12-1 (65). – С. 369-373.

УДК 331
Л.И. СПИРИНА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа, Россия; e-mail: liana_spirina@mail.ru
С.С. ХАКИМУЛЛИНА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа, Россия; e-mail: sabinasagitovna@yandex.ru

ПОВЫШЕНИЕ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ОБУЧЕНИЮ

IMPROVING CUSTOMER-ORIENTED PERSONNEL BASED ON SYSTEM APPROACH TO TRAINING

Аннотация: в статье рассматриваются особенности обучения персонала в ресторанном бизнесе. В процессе исследования были определены проблемы взаимодействия линейного персонала с клиентами и предложены мероприятия для их устранения.

Abstract: in article considers the features of personnel training in the restaurant business. In the process of the study, the problems of interaction of linear personnel with customers were identified and measures were proposed to eliminate them.

Ключевые слова: управление персоналом, обучение персонала, ресторанный бизнес, клиентоориентированность, наставничество, budding, job shadowing.

Keywords: personnel management, staff training, restaurant business, customer-oriented, mentoring, budding, job shadowing.

Сфера предоставления услуг общественного питания является одной из самых быстроразвивающихся отраслей бизнеса. Новые заведения активно подстраиваются под спрос потребителей, предоставляя повышенный комфорт, предлагая широкий ассортимент блюд, напитков и услуг. Отличительной особенностью организаций данной сферы деятельности является высокий объём трудовых операций, напрямую связанных с обслуживанием гостей и требующих прямого контакта с ними [2]. Наличие квалифицированного и клиентоориентированного персонала – одна из важнейших составляющих успешности ресторанного бизнеса. От слаженности и оперативности взаимодействия всех сотрудников, от их способности создать соответствующую атмосферу для гостей заведения непосредственно зависят объёмы продаж заведения. Поэтому, одной из наиболее актуальных является проблема управления персоналом ресторана.

Образование в области гостеприимства пока не в полной мере способно удовлетворить потребность отрасли в компетентных работниках, что вынуждает руководство компаний уделять особое внимание обучению

персонала [3]. При этом обучение может стать результативным только при системном подходе. Система обучения персонала в ресторане – это совокупность взаимосвязанных мероприятий по подготовке сотрудников для качественного обслуживания гостей и профилактики критических ситуаций.

Системному подходу Джеральд Коул дает следующее определение: «Системный подход к обучению и развитию включает логическое согласование начала деятельности с выяснением политики и ресурсов для ее поддержания, за которым следует оценка потребности в обучении. После этого проводится само обучение, за которым следует оценка результатов» [1]. Специфика обучения обслуживающего персонала, предполагает постоянное совершенствование в системе обслуживания по таким направлениям как: стандарты обслуживания, командообразование, стрессоустойчивость, клиентоориентированность, техника активных и эффективных продаж, психология общения.

Объектом исследования является ресторан «Gastro Gallery» («GG») – проект в городе Уфа, который представляет абсолютно новый опыт для города, сочетающий самые последние тренды ресторанной и барной индустрии. Проанализировав динамику выручки ресторана, было выявлено, что в 2018 г. в ресторане «GG» наблюдалось снижение объёмов выручки и роста текучести квалифицированного персонала (табл.1). Для того, чтобы улучшить ситуацию, администрацией ресторана было принято решение не только провести ребрендинг, обновить карту бара и меню кухни, но также, кардинально обновить штат сотрудников, особенно тех, которые непосредственно поддерживают контакт с гостями. Это, в первую очередь, бармены, официанты и менеджеры зала. На должности предыдущих менеджеров зала получили повышение два наиболее опытных официанта. Выбор в их пользу был сделан путём коллективного голосования. На должности официантов и барменов персонал набирался с внешнего рынка труда.

Таблица 1

Динамика основных финансово-экономических показателей ресторана «Gastro Gallery»

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение 2019 г. к 2017 г.
Выручка, тыс. руб.	62500	57423	59180	-3320
Среднегодовая численность работников, чел.	56	58	55	-1
Принято:	1	14	5	+4
Уволено:	1	12	8	+7
Производительность труда, тыс. руб. на чел.	1116,1	990,1	1076	-40,1
Средний чек гостя, руб.	2200	1300	1700	-500
Коэффициент текучести, %	1,79	20,69	14,55	+12,76

Для того, чтобы понять аспекты, которые надо совершенствовать в отношении линейного персонала (официанты, бармены), было проведено анкетирование гостей ресторана. Оно позволило изучить вкусы и предпочтения потребителей и найти к ним правильный подход, определить преимущества и недостатки заведения, а также мотивировать гостей на повторное посещение ресторана и хорошие отзывы среди друзей.

В ходе опроса было установлено, что основными проблемами обслуживания гостей были: некомфортное время принятия заказа официантом (неумение определить готовность гостя сделать заказ); слабая консультация гостя по вопросам, касающимся меню и карты бара (недостаточное владение информацией); несоответствие пожеланий гостей по приготовлению блюд и напитков конечной их подаче. В процессе проведения исследования и анализа работы ресторана были сделаны выводы о том, что при смене основного состава был совершён ряд ошибок: недостаточная адаптация новых сотрудников к условиям работы; неразвитая и стихийная система обучения; отстранённость руководителей подразделений от процессов обучения и адаптации; отсутствие необходимых компетенций у новых менеджеров зала.

Поэтому, следующим этапом предложено построение процесса обучения на основе системного подхода (рис.1).

Рис. 1. Реализация разработки системы дистанционного корпоративного обучения

Основные мероприятия заключаются в том, чтобы разработать электронные учебные пособия для линейного персонала (официанты, бармены) и повысить квалификацию административного состава ресторана (управляющий, шеф-повар, менеджеры зала, бар-менеджер, старший бармен).

Для того, чтобы удовлетворить потребности гостей в расширении ассортимента вин и совершенствовании культуры гастрономии, предложено выбрать оптимальные курсы по подготовке сомелье и отправить на обучение старшего бармена. Также, в результате временного переезда в Москву для обучения в Школе Вин «Энотрия», старший бармен по договоренности руководства будет проходить стажировку в баре «Винный базар».

В процессе обучения в Школе Вин и стажировки старший бармен будет консультировать бар-менеджера и шеф-повара по современным столичным трендам. После возвращения старшего бармена с обучения будет разработан курс, включающий лекции-презентации для обучения линейного персонала. По прохождении данного курса персоналом будет проведен контроль обучения, а затем дана оценка применения полученных теоретических знаний на практике.

Для корпоративного обучения административного состава (управляющего рестораном и менеджеров среднего звена) рекомендовано обратиться к дистанционному обучению на курсе «Директор ресторана» в бизнес-академии «МБА-СИТИ».

С периодичностью один раз в неделю, в заранее установленное время, предложено проводить еженедельные собрания при участии управляющего рестораном, менеджеров зала, шеф-повара и бар-менеджера. Эти собрания включают в себя обсуждение пройденного материала, текущих дел, высказывание предложений и замечаний, планирование дальнейшей деятельности ресторана.

В связи с тем, что официанты и бармены не владели достаточной информацией для удовлетворения потребностей гостей, управляющий совместно с менеджерами зала, шеф-поваром и бар-менеджером разработают методический материал. Данный методический материал будет основан на технико-технологических картах (ТТК) и содержать общую информацию об описании и характеристик блюд, напитков, реализуемых в ресторане.

В качестве наиболее эффективного метода обучения в ресторане предложен метод наставничества, поскольку он значительным образом ускоряет процесс обучения, обеспечивает рост производительности труда, а также способствует формированию корпоративной культуры ресторана.

Для новых сотрудников разработан «Welcome!-тренинг», который проводится менеджером зала на основе методов Job Shadowing и Budding. Для мотивации квалифицированных сотрудников, применяющих Job Shadowing и Budding, назначена премия в размере 10% от заработной платы, которая выплачивается только после того, как наставляемые успешно проходят аттестацию.

К дополнительному обучению персонала ресторана также привлечены партнёры и поставщики организации. Ведь они не меньше самого заведения и сотрудников заинтересованы в том, чтобы их товары и продукты реализовывались качественно и на постоянной основе (рис.2).

Оценивать результаты всех видов обучения предложено с учётом того, что: оценка каждого сотрудника проходит отдельно, а не как части группы или отдела; переход от жёстких систем постановки многочисленных и сложных целевых показателей деятельности к более мягким, формулируемым как «основные приоритеты» в деятельности сотрудников; изменились роли и приоритеты в деятельности руководителей. Акцент сделан на более тесное взаимодействие с сотрудниками на принципах коучинга и регулярной обратной связи для выяснения проблемных ситуаций.

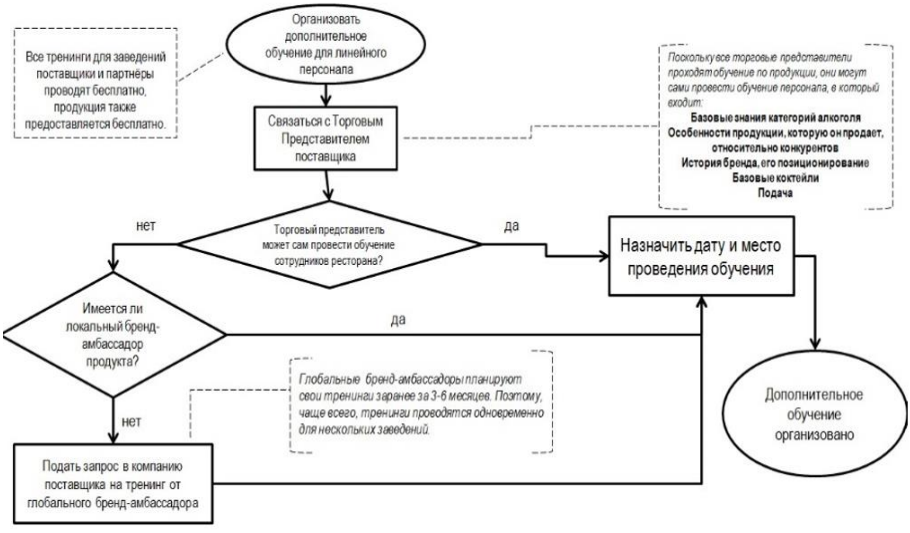


Рис. 2. Структура дополнительного обучения от поставщиков и партнёров ресторана «Gastro Gallery»

Результатом совместного обучения станут внутренние методические материалы для внутреннего использования и их презентация линейному персоналу, что позволит устранить неполное владение информацией по карте бара и меню кухни обслуживающим персоналом, а также повышение квалификации административного персонала и выявление готовности к их дальнейшему развитию.

После всех проведённых мероприятий и внесённых изменений в структуру работы ресторана наблюдается увеличение среднего чека на 30%, снижение количества негативных отзывов на 80%, в том числе в Интернет-ресурсах, а продажи вина увеличились с 10% от общего оборота до 28%. Также проведённый повторный опрос среди гостей, показал, что 60% новых клиентов приходили после рекомендаций друзей и знакомых.

Список использованной литературы:

1.Клиентоориентированное управление в организациях сферы услуг: Монография / Гайнанов Д.А., Крупский А.В., Мигранова Л.И., Сайфуллина Л.Д., Спирина Л.И.; под общ. ред. д-ра экон. Наук, проф. Д.А. Гайнанова. – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2015. – 148 с.

2.Гайнанов Д.А. Стратегическое управление потенциалом развития территориальных социально-экономических систем: методологические подходы и инструментальное обеспечение / Гайнанов Д.А., Биглова Г.Ф., Низамутдинов М.М., Гафарова Е.А., Кантор О.Г., Атаева А.Г., Орешников В.В., Мигранова Л.И., Кульмухаметов М.Ю. – Уфа, 2016. – с.244.

3.Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях. – М.: Вершина, 2004. – 351 с.

УДК 323.2

А.И. ШАТУНОВА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e-mail: alisitdikova@yandex.ru

КОНЦЕПЦИЯ ТРАНСПАРЕНТНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ[1]

THE CONCEPT OF LOCAL GOVERNMENT TRANSPARENCY IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в данной статье рассмотрены понятия транспарентности, предложена концепция транспарентности органов местного самоуправления в условиях развития цифровой экономики: описаны ее составляющие, инструменты реализации и направления применения такой концепции.

Abstract: this article discusses the concept of transparency, and proposes the concept of transparency of local government in the context of the development of the digital economy: its components, implementation tools, and the result of applying such a concept are described.

Ключевые слова: транспарентность, органы местного самоуправления, цифровая экономика, население, гражданское общество, открытость, инструменты реализации транспарентности.

Keywords: transparency, local government, digital economy, population, civil society, openness, tools for implementing transparency.

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

Эффективность системы местного самоуправления в значительной мере зависит от успешности взаимодействия местного сообщества и власти, конструктивного содержательного диалога, ориентации на совместное решение проблем местной жизни.

Федеральный закон №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», принятый в 2003 году, определяет местное самоуправление как «форму осуществления народом своей власти, обеспечивающую самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления вопросов местного значения…» [1]. Население, таким образом, является и источником власти, и конечным потребителем принятых ею решений. С одной стороны, оно само должно решать такие вопросы как определение приоритетных направлений развития, выбор экономической политики территории в рамках имеющихся полномочий и многие другие, не менее важные. С другой стороны, оно несет непосредственную ответственность за принятые решения – ведь именно местным жителям жить в том будущем, которое они сами для себя выбрали [1].

Тем не менее для российской модели местного самоуправления характерен низкий уровень гражданского участия в решении публичных дел в сочетании с сильной коллективистской (общинной) традицией на локальном уровне. Низкий уровень гражданского участия связан, прежде всего, с недостаточным уровнем транспарентности (открытости) органов местного самоуправления, механизмов обратной связи, гарантированных каналов, через которые можно не только получать информацию о деятельности властных структур, но и становиться полноценным участником процесса управления как на стадии принятия решений, так и на стадии их реализации, мониторинга и контроля.

Само понятие транспарентности не имеет законодательного закрепления.

В словаре бизнес терминов транспарентность (с английского transparent от латинского trans – прозрачный, насквозь + pareo – быть очевидным) – это прозрачность, понятность, честность [4].

Исследователи характеризуют данное понятие в зависимости от анализируемой области.

Так, Пызыгина Г.В. рассматривает транспарентность в контексте политической науки как базовую характеристику среды политического управления, обеспечивающую развитие демократии, гражданского общества путем открытости политической системы, процедуры принятия политических решений и общественного контроля над деятельностью органов власти и управления [2]. Определительными составляющими транспарентности, по мнению автора, являются гласность, прозрачность и открытость.

В исследовании транспарентности на муниципальном уровне Тесаловская В.Е., Советова Н.П., Аксютина С.В. [3] понимают под транспарентностью систему организации деятельности и процесса работы органов государственной власти и органов местного самоуправления, характеризующуюся открытостью к взаимодействию с гражданским обществом, прозрачностью процессов принимаемых решений, достоверностью раскрываемых сведений и доступностью информации.

Получается, что общим для определений транспарентности всегда остается открытая и прозрачная система управления, но единой концепции транспарентности не существует.

В рамках проводимого исследования, предлагается разработать концепцию транспарентности органов местного самоуправления, позволяющую понять принцип реализации транспарентности на местном уровне и ее результаты (рис.1).

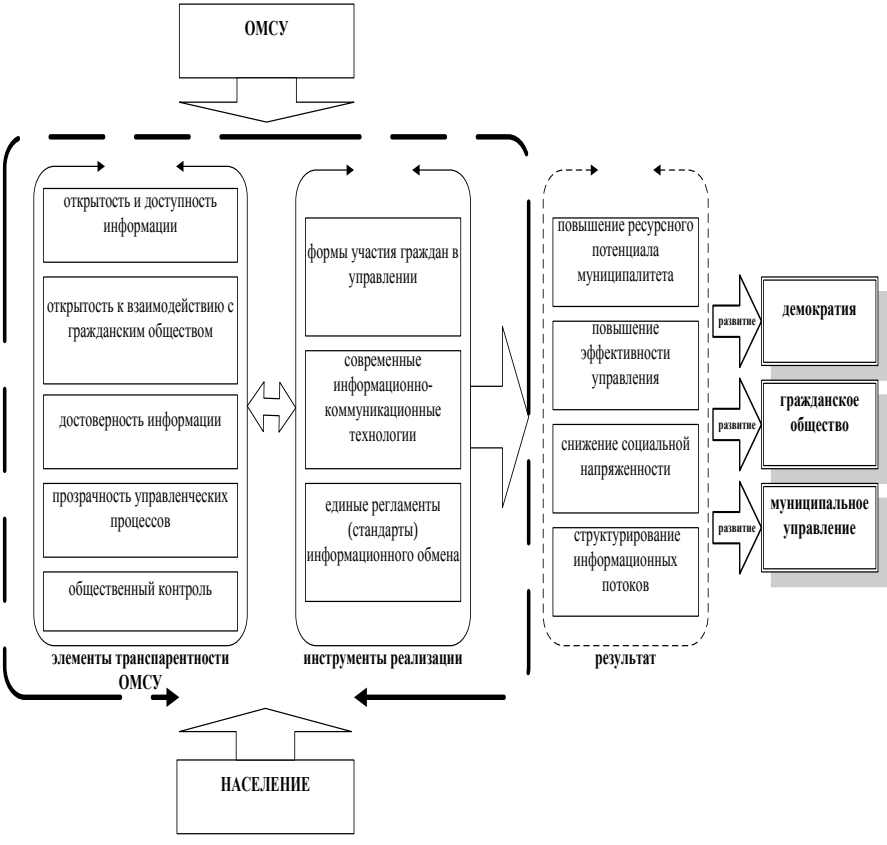


Рис. 1. Концепция транспарентности органов местного самоуправления

Концепция направлена на комплексную активизацию всех элементов транспарентности органов местного самоуправления, а именно:

– открытость и доступность информации – равный доступ к информации о деятельности органов местного самоуправления и принимаемых решениях в доступной форме для всех категорий гражданского общества и бизнес-сообщества;

– открытость к взаимодействию органов местного самоуправления с гражданским обществом – возможность участия субъектов гражданского общества и предпринимательского сообщества в процессе принятия управленческих решений с учетом их мнений и интересов, создание системы эффективной обратной связи;

– достоверность информации – оперирование точной и полной информацией без искаженных и ложных данных;

– прозрачность управленческих процессов – понятность действий местной власти для населения;

– общественный контроль – наделение граждан правами на участие в осуществлении общественной проверки, анализа и оценки за деятельностью органов местного самоуправления и принимаемыми ими решениями.

Эффективное применение представленных элементов транспарентности невозможно без действенных инструментов реализации, которые должны использоваться для каждого элемента.

Одним из важнейших инструментов развития транспарентности на местном уровне являются формы участия граждан в управлении. Поскольку муниципальная власть приближена к жителям больше всего, и все повседневные и насущные вопросы решаются на местах, то здесь должна быть исключена всякая формальность и такие формы участия должны быть более чем реальными. К таким инструментам здесь следует отнести формы непосредственного осуществления населением местного самоуправления и участия населения в осуществлении местного самоуправления, закрепленные в главе 5 Федерального закона от «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [1]. Кроме того, эти формы могут дополнить волонтерское движение, некоммерческие организации, реализация проектов муниципального частного партнерства, привлечение населения к участию в ресурсосберегающих технологиях.

При этом ряд форм вполне обоснованно и без ущерба можно перевести в онлайн формы (опросы, обращения граждан). Однако некоторые из них (например, это касается публичных слушаний и общественных обсуждений) полностью в электронный вид переводить нецелесообразно. Связано это как с отсутствием доступных технологий обеспечения соприсутствия значительного количества людей для обсуждения нормативных актов, как со стороны органов местного самоуправления, так и населения. С другой стороны, электронная форма публичных слушаний снизит чувство

сопричастности и единения населения с местным сообществом и возможно даже еще более формализует формат общения властью с населением. И, как следствие, снизится доверия населения к органам местного самоуправления и принимаемым ими решениям.

Современные информационно-коммуникационные средства занимают также ключевое место в развитии всех составляющих транспарентности органов местного самоуправления. Данная группа инструментов становится все более актуальней в условиях развития цифровой экономики.

Цифровизация уже становится реальностью для значительной части российских муниципальных образований, это касается и повсеместного внедрения электронного документооборота, активности функционирования «электронного муниципалитета», предоставления муниципальных услуг в электронном виде. Внедрение режима самоизоляции, ограничения передвижения в период коронавирусной инфекции COVID-19 вообще сделали онлайн формат единственной формой взаимодействия с властью. Во-первых, все больше населения выбирают электронные формы обращения, в том числе через виртуальные приемные. Во-вторых, с каждым годом все больше муниципальных чиновников, местных депутатов создают страницы в социальных сетях и используют их как форму взаимодействия с населением. В-третьих, это и виртуальные общественные группы, обсуждающие проблемы местного сообщества в социальных сетях. Ну и, наконец, разработка различных автоматизированных программных комплексов реагирования на обращения граждан, в том числе и в социальных сетях.

Данная группа инструментов включает в себя все автоматизированные информационные системы, онлайн платформы взаимодействия органов власти и общества, социальные сети, информационные порталы, сайты и т.д.

Еще одним инструментом в реализации транспарентности необходимо выделить создание единых регламентов (стандартов) предоставления информации о муниципалитете. Реализация данного инструмента подразумевает под собой адаптацию различных сведений о муниципалитете к запросам различных групп потенциальных потребителей информации для последующего объединения их в геоинформационные системы. Для этого необходимо создать стандартные формы предоставления информации для всех организаций, действующих на территории муниципального образования (в том числе бизнес-структур, профессиональных и общественных организаций) в органы местного самоуправления.

Таким образом, данная концепция будет способствовать:

– повышению ресурсного потенциала муниципалитета путем снижения управленческих расходов;

– повышению эффективности управления путем выстроенной системы общественного контроля на муниципальном уровне, которая во многих

случаях действует эффективнее надзорных государственных институтов, снижению коррупционных проявлений;

– снижению социальной напряженности через соучастие в процессе управления, которое благоприятно влияет на настроения во взаимоотношениях населения с органами власти, способствуя снижению постоянного недовольства объёмом и качеством распределяемых благ;

– структурированию информационных потоков посредством открытости в работе с информационными потоками и их источниками, которое будет способствовать обеспечению полноты, достоверности, объективности и своевременности предоставления информации для принятия управленческих решений.

Вышеуказанные результаты позволят с одной стороны, достичь информационной открытости для органов местного самоуправления, с другой, социальной эффективности для населения, что в свою очередь даст толчок к развитию демократии, гражданского общества и эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Список использованной литературы:

1. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в ред. от 29.07.2017) // СЗ РФ. – 2003. – № 40. – Ст. 3822.

2. Пызыгина Г.В. Транспарентность как категория политической науки: основные подходы / Г.В. Пызыгина // Социология власти. – 2005. – №5. – С. 111-120. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=9231083 (дата обращения: 21.06.2020).

3. Тесаловская В.Е. Управление транспарентностью на муниципальном уровне/ Тесаловская В.Е., Советова Н.П., Аксютина С.В. // Культура. Наука. Образование: современные тренды. – 2020. – С. 158-174. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42574831 (дата обращения: 21.06.2020).

4. Словарь бизнес терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dic.academic.ru/dic.nsf/business/19407 (дата обращения: 21.06.2020).

СТАТЬИ УЧАСТНИКОВ:

УДК 336.532
А.А. БИГЛОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: biglova_aa@mail.ru
Д.А. ХАЙРУЛЛИН
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ВЕТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПРОЕКТА

RISK MANAGEMENT IN IMPLEMENTING WIND ENERGY PROJECT

Аннотация: рассмотрен цикл управления рисками в процессе реализации конкретного проекта, изложены направления по снижению их негативного воздействия на проект. Объектом исследования является ветроэнергетический проект, действующий в рамках государственной энергетической системы. Реализация проекта связана как с внешними, так и внутренними факторами риска, характерными для таких проектов в реальном секторе экономики в современных условиях. Рассмотрены современные инструменты стратегического управления, такие как SWOT-анализ.

Abstract: the risk management cycle in the process of implementing a specific project is considered and the ways to reduce their negative impact on the project are outlined. The object of study is a wind energy project, namely a wind farm working as part of the national energy system. The implementation of the project is related to both external and internal risk factors that are characteristic to such projects in the real economy sector under the current conditions. The current strategic management tools, such as SWOT analysis.

Ключевые слова: управление рисками, ветроэнергетический проект, SWOT-анализ.

Keywords: risk management, wind power project, SWOT analysis.

Риск ветроэнергетического проекта, как и риск любого другого проекта, представляет собой некоторое неопределенное воздействие или условие, которое в случае возникновения оказывает воздействие на проект, таким образом, на его стоимость, объем или качество. А управление рисками ветроэнергетического проекта включает процессы, связанные с выявлением, анализом и реагированием на проектные риски с целью повышения вероятности и степени воздействия положительных рисков и снижения вероятности и влияния негативных событий в рамках проекта. Кроме того,

следует иметь в виду, что чем ближе проект к завершению, тем более снижается вероятность возникновения рисков, а также возможность влияния на ход реализации проекта и его результаты.

Основной целью цикла управления рисками является подготовка к возникновению рисков, а именно планирование управления рисками. Для того чтобы иметь возможность планировать управление рисками, необходимо выявить эти риски. После этого можно провести качественный и количественный анализ рисков. После того, как этот этап цикла пройден, можно планировать меры реагирования на риски, а затем осуществлять мониторинг и контроль рисков. Таким образом, процедура управления рисками проекта заключается в том, что в процессе анализа, предполагающего выявление и оценку рисков, сравнение их эффективности, необходимо определить метод воздействия [1-4]. Затем, после принятия решения о проведении воздействия на риск, необходимо осуществить последующий контроль результатов воздействия [5]. Все известные в настоящее время методы воздействия на риск реализуются тремя способами: путем снижения, удержания или переноса. Среди этих методов наиболее приемлемым считается метод снижения. В свою очередь, наиболее благоприятным результатом снижения является полное устранение риска, т. е. его предотвращение. В случае применения такого воздействия на риск, предпринимаются усилия по реализации процесса в виде удержания без дополнительного финансирования. Если этого не удается избежать, то предусматривается планирование использования средств накопления, которое называется самострахованием, или привлечение внешних финансовых ресурсов в виде различных займов и грантов. Наконец, такой вид воздействия на риск, как передача, предусматривает комплексное страхование проектов. При таком подходе возмещение всех возможных финансовых затрат, вызванных ущербом, передается страховой компании. В дальнейшем предусматривается рассмотрение влияния на риск с использованием первого метода – снижения путем анализа потенциальных рисков, возникающих при реализации конкретного проекта, и разработки мер, направленных на снижение их негативного воздействия на проект.

Объектом исследования является ветроэнергетический проект, представляющий собой ветропарк, действующий в рамках государственной энергетической системы. Оценка текущего состояния и перспектив развития ветроэнергетического проекта осуществляется путем определения (в первую очередь) и документирования характеристик рисков, которые могут повлиять на успешное развитие проекта в течение всего его жизненного цикла. Кроме того, процесс выявления проектных рисков должен непосредственно осуществляться при совместном рассмотрении внутренней и внешней среды, т. е. среды ветроэнергетического проекта [2, 3]. Эта оценка может быть выполнена с использованием различных матриц. Так, метод SWOT-анализа получил широкое распространение в качестве оперативного

диагностического анализа проектных сред. SWOT-анализ является тестом для каждой характеристики риска проекта (сильные, слабые стороны, возможности, угрозы). SWOT-анализ показывает все возможности, вытекающие из сильных сторон проекта, и любые угрозы, исходящие из слабых организационных сторон.

Результаты, приведенные в таблице 1, послужили основой для оценки возможностей развития проекта с учетом ожидаемых угроз при его продвижении.

Таблица 1

Результаты SWOT-анализа

I Потенциальные внутренние силы (количество единиц = 6)	6	Возможности
1	2	3
1. Полная компетентность в ключевых вопросах	1	Приобретение финансовых ресурсов. Улучшение экологической ситуации. Снижение импорта электроэнергии
2. Адекватные финансовые ресурсы	0	
3. Сформировалось хорошее впечатление о компании	0	
4. Признанный лидер рынка	0	
5. Хорошо разработанная функциональная стратегия	1	
6. Экономия производства в масштабе	0	
7. Возможность избежать сильного давления со стороны конкурентов	1	Получение дополнительного эффекта при размещении ордеров на исполнение работы при сотрудничестве с местными предприятиями. Создание местного производственного предприятия
8. Запатентованная технология	1	Разработка строительных конструкций производства
9. Снижение затрат	1	Снижение стоимости дорог и технологических площадок. Сокращение объемов инвестиций в производство
10. Лучшие рекламные кампании	0	
11. Опыт разработки новых продуктов	0	
12. Проверенное управление	1	Основные критерии выбора производителя и типа ветряных электростанции определены. Ветровые условия местности планируются для строительства ветропарка, анализируются
13. Лучшие торговые возможности	0	
14. Отличные технологические навыки	0	
15. Разное	0	

Продолжение таблицы 1

1	2	3
II Потенциальные внутренние слабости (количество единиц = 3)	3	Угрозы
1. Отсутствие стратегического направления роста	0	
2. Устаревшие технологии	0	
3. Низкая доходность	0	
4. Недостаток управленческого таланта и навыков	0	
5. Отсутствие определенных способностей и навыков в ключевых областях деятельности	0	
6. Стратегия компании оказалась плохой	0	
7. Собственные производственные проблемы	0	
8. Застой в сфере исследований и разработок	1	Влияние ведущего производителя увеличивается. Жесткая конкуренция уменьшает долю сегментов рынка
9. Слишком узкий ассортимент продукции	0	
10. Плохое изображение на рынке	1	Степень неопределенности на потенциальных рынках увеличивается
11. Неэффективная сеть продаж	0	
12. Плохая организация маркетинговой деятельности	1	Степень зависимости от ряда иностранных производителей вырос. Степень неопределенности в оценке динамики макроэкономики. Индексы и инвестиционная активность увеличилась
13. Нехватка денег для финансирования необходимых изменений в стратегии	0	
14. Стоимость продукта выше, чем у конкурентов	0	

Для этого была заполнена условная матрица, представленная в таблице 2. Каждый из четырех заполненных квадрантов этой матрицы содержит информацию, на основе которой можно принимать решения относительно дальнейшей реализации ветроэнергетического проекта. После проведения анализа можно перейти к оценке внутренних точек ветроэнергетического проекта.

Таблица 2

Заполненный сектор SWOT-анализа

Угрозы Растущее влияние производителей на потенциал рынка сбыта. Жесткая конкуренция уменьшает долю рынка. Увеличивается расположение в зависимости от количества иностранных производителей. Увеличивается уровень риска при оценке платежеспособности в различных сегментах рынка.	Сильные стороны Собственный научно-производственный потенциал. Наличие плана развития территориального самоуправления с указанием места под строительство ветропарка. Хорошие подъездные пути. Близость к трансформаторной подстанции 20/110 кВ и линии 110 кВ. Высокая скорость ветра. Основные требования, выполняемые для установки ВЭС: устранено 90% неисправностей, возникающих при эксплуатации. Высококвалифицированный персонал.
Возможности Развитие производства электроэнергии на основе экологически чистого производства. Увеличение традиционной доли рынка и проникновение в новые сегменты. Увеличение рабочих мест. Приобретение фин. Ресурсов. Поддержание высокого уровня технологий. Создание местных промышленных предприятий.	Слабые стороны Конкуренция на рынке производителей электроэнергии. Новизна проблем. Отсутствие рекламного опыта. Поставки зарубежного оборудования. Сложность проекта.

Внутренние баллы оцениваются с точки зрения конкурентоспособности проекта, а внешние баллы характеризуют ситуацию на рынке с точки зрения возможностей и неблагоприятных тенденций, которые могут оказать влияние на деятельность проекта в будущем (табл.3).

Таблица 3

Внутренняя диагностика проекта

Индекс	Сильные стороны	Недостатки	Значение для рынка
1	2	3	4
Технологии	Соответствует европейским стандартам	Новизна	7
Маркетинг	Тщательный анализ рынка	Активность конкурентов	3
Обслуживание	Существующий опыт обслуживания	Новизна	5
Продукты	Мировые тренды	Новизна	6
Финансы	Есть возможность финансирования		5

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
Персонал	Возможность обучения квалифицированных специалистов	Подготовка новых специалистов в ходе роста и объема производства	6
Доля рынка	Нет сильных сторон	Практически нет доли рынка	1
Клиенты	Спроси на производство электроэнергии		1

Для выявления потенциальных рисков оценка жизнеспособности и финансовой осуществимости анализируемого проекта должна проводиться при совместном рассмотрении внутренней и внешней среды (метод SWOT-анализа), т. е. среды ветроэнергетического проекта.

Список использованной литературы:

1. Гайнанов Д.А., Биглова Г.Ф., Атаева А.Г. Стратегическое управление ключевыми потенциалами развития разноуровневых территориальных социально-экономических систем // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2017. – № 2. Т. 10. – С. 77-89.
2. Атаева А.Г. Проблемы разработки стратегий социально-экономического развития в регионах приволжского федерального округа // Региональные исследования. – 2019. – №3 (65). – С. 63-75.
3. Гурнович Т.Г. Оценка и анализ рисков: учебник / Т.Г. Гурнович, Е.А. Остапенко, С.А. Молчаненко; под общ. ред. Т.Г. Гурнович. – Москва: КНОРУС, 2019. – 252с.
4. Биглова А.А. Проблемы формирования проектной команды // В сборнике: Кооперация и предпринимательство: состояние, проблемы и перспективы. Сборник научных трудов II международной конференции молодых ученых, аспирантов, студентов и учащихся. – 2018. – С. 44-47.
5. Нурисламова Л.Р., Сайфуллина Л.Д. Инструментарий проектного управления в компаниях с государственным участием // В сборнике: Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России. Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции с Международным участием в 2-х частях. – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2015. – С. 249-254.

УДК 331
М.М. ВЯЗОВАЯ
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: m.vyazovaya@mail.ru
А.Р. КУДЛАЕВА
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: kudlaigul@yandex.ru
Л.Р. ГЛУЩЕНКО
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: glr.ugatu@gmail.com

АНАЛИЗ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В САНАТОРИИ «ДУСЛЫК»

ANALYSIS OF STAFF TURNOVER IN THE SANATORIUM «DUSLYK»

Аннотация: в данной статье рассматривается анализ обеспеченности персоналом конкретной организации ГАУЗ Республики Башкортостан «Дуслык». Материал дает представление о проблемах, связанных системой управления персоналом. Особое внимание уделяется причинам высокой текучести персонала и факторам напряженности труда в санаторно-курортной деятельности.

Abstract: this article discusses the analysis of the staffing table at the GAUZ RB «Duslyk». The material describes a complete picture of the problems associated with the personnel management system. Particular emphasis is paid to the reasons for the high turnover of staff, and to the factors of tension in the health resort activities.

Ключевые слова: санаторно-курортная сфера, SWOT-анализ, обеспеченность кадрами, коэффициент текучести, коэффициент замещения, причины увольнения сотрудников.

Keywords: resort sector, SWOT analysis, staffing table, staff turnover rate, replacement rate, reasons for the dismissal of employees.

Одним из основных направлений в системе здравоохранения является санаторно-курортная отрасль, содержанием которой является оказание населению профилактических, лечебно-диагностических и реабилитационных медицинских услуг.

Одним из представителей санаторно-курортной отрасли является ГАУЗ РБ «Дуслык». Санаторий был открыт в 1973 г., расположен в черте города Уфы, в парковой зоне Октябрьского района. Санаторий «Дуслык» – это многопрофильный детский санаторий, в котором лечение могут проходить дети с 3 до 14 лет в течение 18-21 дней. Общая вместительность – 60 мест.

Неизменно высокое качество курортно-оздоровительных услуг санатория многократно отмечено наградами. На всероссийском форуме

«Здравница» трижды стал номинантом, завоевавшим главную награду – золотую медаль и диплом «Лучшая здравница России» (в 2016 и 2018 гг.).

По результатам комплексного изучения внешних и внутренних факторов, влияющих на стратегическое развитие санатория, была сформирована таблица 1.

Таблица 1

SWOT-анализ ГАУЗ РБ санатория «Дуслык»

Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
- выгодное месторасположение (живописная природа, свежий воздух); - широкий спектр лечебно-диагностических услуг; - наличие условий для обучения и физического развития детей (спортивный и тренажерный залы, игровые комнаты, спортивные площадки); - доступно и красочно оформленный сайт санатория; - переход организации на автоматизированные системы обработки данных, внедрение ПО Кинт: Управление санаторием (1С: Предприятие)	- наличие отклонений фактических значений от плановых по статьям «Доходы» и «Расходы»; - сокращение штатов; -низкая заработная плата; -старение кадров; - ухудшение технического состояния и увеличение степени изношенности основных фондов санатория
Возможности (O)	**Угрозы (T)**
- рост числа детей в регионе; - расширение спектра технологий восстановительной медицины; - рост большинства показателей социально-экономического развития региона (инвестиции в основной капитал, ВРП, индекс физического объема)	- кризисные условия для развития санаторно-курортной системы (нехватка высококвалифицированного медицинского персонала, отсутствие единой нормативно-законодательной базы, недостаток финансовых ресурсов, нестабильный спрос на услуги); - нестабильность экономической ситуации

Исходя из данных таблицы 1, можно сделать вывод, что санаторий имеет хорошие возможности для дальнейшего эффективного функционирования. Несмотря на угрозы, которые могут стать препятствием к развитию, сильные стороны данного учреждения смогут оказать достаточное влияние на положительное обеспечение деятельности санатория.

Но влияние таких слабых факторов, как: устаревание кадрового состава, низкая заработная плата и сокращение штатов, могут негативно сказаться на будущем организации. При этом профессионально-квалификационный уровень сотрудников является важным элементом развития социально-экономической системы региона [1]. Данным проблемам стоит уделить внимание, так как руководство санатория «Дуслык» может вовремя принять меры по их устранению и тем самым снизить риски возникновения новых проблем.

Рассмотрим структуру персонала санатория. В таблице 2 представлены данные обеспеченности кадрами санатория за 2017-2019 годы.

Таблица 2

Обеспеченность кадровыми ресурсами ГАУЗ РБ «Дуслык»

Категории персонала	Численность персонала, чел		
	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Администрация, в том числе	3	3	3
Главный врач	1	1	1
Главный бухгалтер	1	1	1
Главная медицинская сестра	1	1	1
Врачебный персонал, в том числе	16	14	13
Невролог	1	1	1
Педиатр	11	9	9
Инструктор ЛФК	1	1	1
Стоматолог	1	1	1
Терапевт	1	1	0
Фтизиатор	1	1	1
Средний мед. персонал, в том числе	45	41	40
Постовая медицинская сестра	35	30	31
Медицинская сестра ФТО	6	7	6
Медицинская сестра массажа	3	3	2
Медицинская сестра диетического питания	1	1	1
Младший мед. персонал	14	14	10
Прочий персонал (музыкальный работник, водители, плотники и др.)	43	43	43
Всего работников	121	115	109

По данным таблицы 2 просматривается тенденция к снижению численности персонала в период с 2017 по 2019 гг. В санатории систематически высвобождаются врачебный и средний медицинский персонал. Проанализируем персонал по показателю возраст.

Таблица 3

Анализ работников ГАУЗ РБ «Дуслык» по возрасту

Возраст	Численность персонала, чел.		
	2017 г.	2018 г.	2019 г.
1	2	3	4
18-24	4	2	2

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
25-29	19	16	16
30-34	30	30	29
35-40	24	24	22
41-50	38	38	36
51 и старше	6	5	4
Всего	121	115	109

По данным таблицы 3 видно, что наибольшую долю сотрудников составляют работники возраста 41-50 лет. Эти сотрудники имеют несколько образований и большой опыт в своей профессии, что является положительной стороной. Недостатком является сложность к переходу на компьютеризированные данные.

Проведем анализ движения численного состава работников санатория, чтобы выявить основные тенденции его развития как фактора производства.

Таблица 4

Динамика изменения численности персонала ГАУЗ РБ «Дуслык»

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Численность на начало года, чел.	130	121	115
Принято, чел.	1	9	8
Уволено, чел.	10	15	14
в том числе по причинам, связанным с текучестью кадров, чел.	10	14	13
Численность на конец года, чел.	121	115	109
Коэффициент текучести	8,26	12,17	11,93
Коэффициент оборота по приему	0,83	7,83	7,34
Коэффициент оборота по увольнению	8,26	13,04	12,84
Коэффициент замещения	0,1	0,6	0,57

По данным таблицы 4 можно сделать вывод, что коэффициент оборота по увольнению превышает коэффициент оборота по приему. Коэффициент замещения за три года показывает, что в организации наблюдается нехватка кадров. При оптимальном уровне текучести персонала 4-10% коэффициент текучести выше нормы в 2018 и 2019 гг. Изменения в кадровом составе в основном касаются врачебного, среднего и младшего медицинского персонала.

Таблица 5

Увольнение по категориям персонала

Категория персонала	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Административный персонал	0	0	0
Врачебный персонал	1	2	1
Средний медицинский персонал	4	6	4
Младший медицинский персонал	5	6	8
Прочий персонал	0	0	0
Всего уволившихся	10	14	13

Для анализа причин увольнения персонала санатория их подразделяют на три группы: увольнения по собственному желанию работника; увольнение в случае прогула и неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей; увольнение по обстоятельствам, которые не зависят от волеизъявления сторон. Количество уволившихся по годам составляет: 2017 г. – 10 человек, 2018 г. – 14 человек и 2019 г. – 13 человек. При этом по собственному желанию уволилось в 2017 г. – 10 человек, в 2018 г. – 13 человек и в 2019 г. – 13 человек. Таким образом, подавляющее число увольнений происходит по собственному желанию.

С целью выявления реальных причин увольнения сотрудников в санатории была разработана «Анкета увольняющегося работника». Анализ этой анкеты позволил выделить ключевые причины, по которым увольняются сотрудники.

Таблица 6

Основные причины увольнений сотрудников

Причины	Отметили причину в качестве основной, %
Неудовлетворенность заработной платой	43,8
Высокая нагрузка	29,7
По семейным обстоятельствам	6,1
По состоянию здоровья	2,4
В связи с уходом на пенсию	9,9
Неудовлетворенность условиями труда	3,7
Другое	5,2
Всего	100

Исходя из анализа данных анкеты, можно заметить, что на первом месте среди основных причин увольнения выделяется низкая заработная плата сотрудников (43,8%), на втором месте отмечают высокую нагрузку (28,7%) и выход на пенсию (9,9%).

Средний уровень заработной платы врачей и медицинских сестер в санаториях в России составляет 79 тыс. руб. и 39 тыс. руб. в месяц соответственно. В то время как заработная плата врачей в среднем в регионе составляет 64тыс.руб, а медицинских сестер 32 тыс. руб. Таким образом,

уровень заработной платы в регионе значительно ниже показателя по России.

Высокая нагрузка на сотрудников связана со спецификой работы санатория, а именно работой с детьми. Во время лечения детей медперсонал оказывает услуги не только по их лечению, но и по психологической поддержке, адаптации к новым условиям пребывания, осуществляется постоянный контроль. Также к факторам напряженности можно отнести суточной режим работы, работу в ночные смены.

Из данных таблицы 3, видно, что в ближайшее время количество сотрудников ушедших на пенсию, увеличится. Поэтому для обеспечения санатория кадрами необходимо в первую очередь определить дополнительные источники увеличения заработной платы сотрудников с учетом дифференциации сложности их труда.

Список использованной литературы:

1.Сайфуллина Л.Д., Гайнанов И.Д. Роль кадрового потенциала в развитии региона // Научное обозрение. Научный журнал. – Саратов: Издательский дом «Наука образования». – 2016. – №21.– С. 124-126.

УДК 330

Н.П. ДАНИЛОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: Solnce33-3@mail.ru
М.П. ГАЛИМОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: polli66@mail.ru

КРАУДФАНДИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГА ДЛЯ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ КОМПАНИЙ

CROWDFUNDING AS A MARKETING TOOL FOR TELECOMMUNICATION COMPANIES

Аннотация: в статье рассматривается краудфандинг как новый инструмент маркетинга. Обосновывается его значение и особенности для маркетинговой деятельности в телекоммуникационной отрасли. Выявлены сильные и слабые стороны краудфандинга.

Abstract: the article discusses the crowdfunding as a new marketing tool. It substantiates its importance and features for marketing activities in the telecommunications industry. The strengths and weaknesses of crowdfunding have been identified.

Ключевые слова: краудфандинг, краудфандинговые платформы, стартап, телекоммуникационные компании, маркетинг, Индустрия 4.0

Keywords: crowdfunding, crowdfunding platforms, startups, telecommunications companies, marketing, Industry 4.0.

Актуальность данной статьи обусловлена, в первую очередь, новизной краудфандинга в целом. Этот метод появился сравнительно недавно и представляет интерес как для крупных инвесторов и создателей стартапов, так и для всего бизнес-сообщества в целом. Также он дает возможность компаниям реализовать свои цели, избегая при этом давления инвестора на ход развития компании. А во вторую очередь – это вполне конкурентоспособный маркетинговый инструмент, позволяющий достигать поставленных целей по реализации продукта, выход на новый рынок, знакомству аудитории с новым продуктом и повышению узнаваемости бренда.

Формат краудфандинга для России относительно новый, и его масштабы значительно меньше, чем в других странах. Мировой рынок краудфандинга в 2018 году составил $10,2 млрд, из которых 37% пришлось на Китай, 33% – на США, 18% – на Европу. К 2025 году рынок может достигнуть $28,8 млрд [1].

Организационно-технологическим ядром краудфандинга является логистическая платформа, представляющая коммуникационную площадку для решения различных экономических и управленческих задач. В основу функционирования платформы заложены принципы современных методологических подходов, а именно: теории тройной спирали, символизирующей союз между государством, бизнесом и наукой в решении инновационных задач; концепции открытых инноваций, в основе которой лежит переориентация внутренних процессов управления научными исследованиями в сторону их открытости, диффузии технологий на основе объединения усилий всех заинтересованных сторон; концепции создания совместной ценности (co-creation) и интеллектуального предпринимательства, делающие акцент на необходимости активного взаимодействия между потребителями и поставщиками товаров и услуг.

Применение co-creation связано с разработкой инновационных продуктов, ранее не существовавших на рынке, когда коллективная творческая деятельность позволяет уйти от единой точки зрения на создание продукта, а высокая степень взаимодействия позволяет партнерам познать уникальный опыт друг друга, что и является ключом к открытию новых источников конкурентного преимущества. Таким образом кооперация между компаниями приводит к результату, который они не могут создать в одиночку.

Интернет-сообщество создало один из лучших альтернативных способов финансирования для предпринимателей, сводя на одной платформе создателей проекта и лиц, обладающих ресурсами и заинтересованных в реализации проекта, в котором увидят потенциал. Положительная сторона

краудфандинга в том, что одновременно с получением финансирования, он может вовлекать в проект единомышленников по увлечениям, идеям, вкусам и характеру, то есть потенциальных потребителей продукта или услуг, или результата инновационной деятельности. С этой позиции краудфандинг можно рассматривать как инструмент маркетинга, который помогает точно определить целевую аудиторию. Являясь разновидностью краудсорсинга, краудфандинг представляет собой «инновацию с расчётом на пользователя», при которой компании-производители полагаются на пользователей не только в вопросе формулировки потребностей, но и в определении изделий и усовершенствований, которые бы удовлетворили эти потребности. Такой инструмент востребован в формате маркетинга 4.0, который в отличие от теории 4P и 4C, вовлекает потребителя и в создание продукта и услуги [2].

На сегодняшний день Индустрия 4.0 представляет повышенный интерес у всех представителей прогрессивного мира. Данная тема стала актуальной благодаря нововведениям, которые предлагает новая техническая революция. Главной ее целью является создание и применение Smart – технологий, создание полностью авторизированных и роботизированных производств, где роль человека в производстве минимальна. Множество факторов, характерных для Индустрии 4.0, уже сейчас оказывают влияние на многие сферы деятельности человека, затрагивая и область маркетинга. Постепенное усовершенствование инструментария маркетинга, появление новых факторов и тенденций, характеризующих Индустрию 4.0, приведет к появлению новых тенденций в маркетинге, в основе которых будет заложен отличающийся от привычного механизм сбора и анализа данных [3].

В качестве трендов маркетинга, оказывающих сопутствующее развитие маркетинга, можно выделить Marketing Automation, Account Based Marketing и Smarketing [4]. Появление новых тенденций в сфере маркетинга в рамках Индустрии 4.0 приводит к увеличению скорости выполнения различных операций, возможности более персонализированного подхода к покупателям и повышению эффективности продаж.

К таким тенденциям относят: programmatic marketing, боты в мессенджерах, виртуальная и дополненная реальность [3].

Рассмотрим каждую из тенденций и проведём анализ, выделив основные характеристики и преимущества [5]:

1. Programmatic marketing. Это совокупность технологий автоматизированной закупки рекламы в интернете с помощью цифровых систем (роботов) и инструментов для онлайн-аукциона, где решения о покупке принимаются без участия человека, в результате анализа больших объемов данных о пользователях [3]. Результаты: сверхточный таргетинг и высокая конверсия.

2. Боты в мессенджерах. Применение искусственного интеллекта для эффективного взаимодействия между производителем и покупателями в условиях сети Интернет. Это эффективная альтернатива почтовой рассылке

и другим классическим средствам связи. Результаты: большой охват аудитории, оптимизация затрат живого труда, исключение человеческого фактора и снижение количества ошибок.

3. Виртуальная и дополненная реальность. Степень влияния VR и AR – технологий возрастает, это отражается не только в сфере развлечений, но и в других областях деятельности человека: промышленность и маркетинг. Примером использования виртуальной реальности является рекламная капания Marriott, в которой был задействован шлем виртуальной реальности Oculus Rift. Результат: в настоящее время эффективность технологии равна 25%, охват таких аудиторий как обучение летчиков, использование врачами, для специалистов МЧС и др.

Рассмотрим применение инструментов для телекоммуникационных компаний. Сектор телекоммуникационных услуг, один из наиболее важнейших и перспективных направлений российской экономики, развитие, которого необходимо для стратегического развития всех отраслей.

Сегодня наблюдается относительно медленный рост отрасли. В частности, российский рынок сотовой связи достиг перенасыщения и остановился в росте. Мировой рынок в целом развивается за счет небольшого прироста абонентской базы и некоторого роста потребления. На фоне этих процессов количество мобильных устройств в мире увеличивается в геометрической прогрессии. Продвигать услуги сложнее, поэтому требуются нестандартные инструменты. Это обуславливает создание информационных услуг и продуктов, и, следовательно, осуществление маркетинга в сфере телекоммуникационных услуг.

Тренды на рынке телекоммуникационных услуг рассмотрены в таблице 1.

Таблица 1

Тренды на рынке телекоммуникационных услуг

Тренды на рынке телекоммуникационных услуг	Драйверы	Барьеры
1	2	3
Рост числа и объемов сделок по медиаактивам	Рост активности производителей и потребителей услуг. Покупатель встраивается в систему производителя, объединяет активы	Проблема пиратства контента и несанкционированных сайтов. Например, по итогам 2018 года число пиратских сайтов выросло на 43%.
Активность в области разработки приложений, инфопродуктов	Компании развивают компетенции для разработки собственных приложений - торговая площадка, мессенджер или финансовый сервис. Примеры: Turkcell, WeChat	Отсутствие опыта на международном рынке, неконкурентоспособность маркетинговых усилий

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Усиление кооперации, коллабораций участников в разных отраслях	Открытость идей, контента	Несанкционированное копирование интеллектуальной собственности
Индивидуализация услуг	Настройки в режиме реального времени за счет развития прогрессивных технологий. Технологии:4G, 4G+,5G, BSS - (Business Support Systems)	Технологическое отставание, цифровое неравенство
Массовый охват потребителей	Технологии оператора и доступ к огромному количеству людей позволяют создать эффективную цифровую экосистему партнерств, центром которой выступает клиент. Технологии: Big data, connectivity	Технологическое отставание, цифровое неравенство

Источник: составлено авторами

Все вышеназванные тренды требуют новых механизмов коммуникаций, где можно было бы сконцентрировать современные телекоммуникационные технологии. Таким механизмом является платформа, в частности краудфандинговая.

Опыт применения платформ в телекоммуникационной отрасли показывает положительные результаты. Одним из самых первых крупных спецпроектов на платформе BoomStarter был 2014 году совместный спецпроект с телекоммуникационной компанией МТС, в рамках их PR-программы «wowmoscow» [4]. «Ростелеком» стал партнером ФРИИ, войдя в уставной капитал его инвестиционного подразделения ООО «ФРИИ Инвест», владеющий долями в более чем 350 IT-стартапах [3].

Краудфандинг можно применить для тестирования инновационных продуктов с привлечением, как разработчиков, так и потребителей.

Рассмотрим краудфандинг как инструмент маркетинга. Перспективы и риски представлены в формате SWOT-анализа (табл. 2).

Таблица 2

SWOT-анализ краудфандинга

Сильные стороны	Возможности
1	2
1.Возможность получения необходимого финансирования для реализации проекта независимо от финансового состояния и кредитной истории заемщика 2.Множество участников, распределенных в	1. Закон о краудфандинге (Федеральный закон от 2 августа 2019 г. № 259-ФЗ). 2. Создание российского аналога ICO. Реализации на специализированных площадках утилитарных цифровых

Продолжение таблицы 2

1	2
физическом и виртуальном пространстве, что позволяет выйти на новые рынки 3. Многофункциональность 4.Возможность предварительной оценки уровня спроса 5.Получение гарантированного и лояльного потребителя 6.Коллективное принятие решения о финансировании 7. Диссипация риска финансовых потерь в случае неполучения результата	прав, в том числе и на результаты интеллектуальной деятельности, которые будут созданы в будущем 3.Активность в области разработки приложений, инфопродуктов 4. Усиление кооперации, коллабораций участников в разных отраслях 5. Рост числа и объемов сделок по медиаактивам
Слабые стороны	Угрозы
1.Нестандартность (инновационность) проектов, требующих финансирования и высокий уровень неполучения результата 2. Открытость информации, приводящая к риску несанкционированного использования идеи. 3.Множественность участников с разнонаправленными интересами, что приводит к конфликту экономических интересов	1. Существующие правовые ограничения, в реализации цифровых прав за пределами российских специализированных площадок 2.Высокая конкуренция между проектами близкой тематики 3. Высокая вероятность попадания на площадки проектов мошенников. 4. Негативная общественная реакция на неуспешные проекты и невозврат средств.
4.Информационная безопасность достаточно на низком уровне и не все проекты защищены. 5.Отсутствие постоянной финансовой поддержки.	5.Отсутствие доверия у потенциальных спонсоров к системе «народного финансирования» 6. Нет правового поля для инвестирования посредством криптовалют

Источник: разработано авторами [4, 1 ,6]

Использование краудфандинга в маркетинговых целях позволит значительно укрепить связи потребителя с брендом. Инструменты маркетинга на основе краудфандинга отражены в таблице 3.

Таблица 3

Инструменты традиционного маркетинга и краудфандинга

Задача маркетинга	Традиционные инструменты	Инструменты краудфандинга
1	2	3
Прогнозирование рыночной конъюнктуры	Мониторинг, или текущее наблюдение; статистический анализ; фундаментальный анализ; технический анализ; рейтинговый анализ; экспертный анализ	Встроенные аналитические инструменты, предоставляющий данные о компаниях, размещенных на платформе, в том числе, информацию о бекерах, взносах и комментариях, полученных компанией за день. Ресурс предоставляет аналитические прогнозы,

Продолжение таблицы 3

1	2	3
		основанные на прогрессе собственной компании. Кооперация аналитических инструментов для инвесторов
Выявление будущих потребностей и определение перспективных параметров конкурентоспособности продукта	Фокус-группа, интервьюирование	Коммуникации платформ с соцсетями и социальными медиа. Инструменты упорядочивания информации, которую планируется разместить в Twitter, Facebook, LinkedIn и на других ресурсах. Замена фокус-групп вовлечением потребителей в процесс разработки продукции
Поиск новых технологических возможностей для удовлетворения новых потребностей у потребителей	Анкетирование	PR и взаимодействие с прессой. Создание убедительного пресс-релиза. Комбинация персональных обращений таких как e-mail, личные взаимоотношения, рекомендации через LinkedIn с массовой публикацией пресс-релизов
Активное формирование потребительского спроса	Телефонное общение, анкетирование	Встроенный Email-маркетинг. Платформа как цифровой агрегатор. Размещение рекламы
Создание устойчивого и положительного имиджа компании на рынке	Реклама, PR	Синергетический эффект за счет интенсивной коммуникации всех участников проекта

Источник: составлено автором

Таким образом, видно из таблицы 2, что краудфандинг является современным и актуальным инструментом, востребованным во всех секторах экономики. Телекоммуникации, внедрив данные инструменты, получат огромный потенциал и возможности развивать, упрощать свою деятельность, создавать комфортные условия для клиентов и привлекать финансирование для дальнейшего развития.

Список использованной литературы:

1. Данилова Н.П., Галимова М.П. Инновационные технологии в рекламной деятельности: состоятельность и перспективы // В сборнике: Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и

практика/ сборник научных статей 9-й Международной научно-практической конференции. – Уфа, 2019. – С. 140-147.

2. Анисимов А.Ю., Краснова С.А. Тенденции маркетинга в рамках Индустрии 4.0 // В сборнике: «Новая наука: История становления, современное состояние, перспективы развития». Сборник статей Международной научно-практической конференции: в 2 частях, 2017. – С. 50-52.

3.Маркетинг 4.0: как новая технореволюция влияет на рынок коммуникаций. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https: // adindex.ru / publication / opinion / internet (дата обращения: 21.04.2020).

4.Галимова М.П. Готовность российских предприятий к цифровой трансформации: организационные драйверы и барьеры // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2019. – №1 (27). – С. 27-37.

5. Анисимов А.Ю., Краснова А.С. Marketing Automation как один из трендов Интернет-маркетинга. В сборнике: Научные основы современного прогресса. Сборник статей Международной научно-практической конференции: в 2 частях. – Уфа, 2017. – С. 3-4.

6. Галимова М.П., Галимзянова С.Д. Краудсорсинг и краудфандинг как рыночные механизмы вовлечения потребителя в создание нового продукта // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2016. – №6 (16). – С. 15-20.

УДК 009.4

Т.Г. ДИДЫК
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа, Россия; e-mail: tanayr@mail.ru
Е.С. САВИНА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа, Россия; e-mail: s_ekaterina_96@mail.ru

РЕИНЖИНИРИНГ ПРОЦЕССА ТЕСТИРОВАНИЯ КАК МЕТОД УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОГРАММНОГО ПРОДУКТА

REENGINEERING THE TESTING PROCESS AS A METHOD OF IMPROVING THE QUALITY OF THE SOFTWARE

Аннотация: целью данной работы являлось изучение плагина Zephyr. Проведен анализ работы компании и отдела тестирования. Выявлены особенности и ограничения данного плагина.

Abstract: the aim of this work was to study the Zephyr plugin. The analysis of the company and the testing department. Identified features and limitations of this plugin.

Ключевые слова: плагин, тестирование, ИТ-компания, программный продукт.

Keywords: plugin, testing, IT company accounting, software.

Тестирование является неотъемлемой частью разработки программного продукта. Тестирование является не единственной и не достаточной мерой для создания качественного программного продукта, но необходимой.

Стоит отметить, что полноценное тестирование программного продукта может производиться только специальным отделом – отделом тестирования, а не выполняться разработчиками, аналитиками и тем более менеджером, поэтому почти во всех компаниях существует отдел тестирования программного продукта. Компания ООО «Дататех» не является исключением. Компания ООО «Дататех» зарекомендовала себя на рынке как компания, занимающаяся разработкой программного обеспечения. Можно сказать, что компания ООО «Дататех» является своеобразным «мозговым центром», в котором собраны люди, создающие ИС. Здесь рождаются, развиваются, тестируются, модернизируются решения, которые используются в различных организациях по всей стране: электронное правительство, системы электронного документооборота, специализированные программные продукты для различных министерств и ведомств, облачные решения и многое другое.

Как компании, которая занимается разработкой и поддержкой программных продуктов, ей необходимо четко отслеживать трудозатраты сотрудников, производить мониторинг динамики работ, производить оценку затрат на задачи. В своей работе ИТ-менеджеры чаще всего встречаются с такими проблемами, как: отсутствие прозрачности при учете времени сотрудников; превышение фактических затрат над планируемыми; отсутствие (или недостаток) информации о занятости конкретного сотрудника в период времени; отсутствие понимания динамики работ и сроков их завершения.

Отдел тестирования – это структура в организации, которая отвечает за качество программного продукта. Тестирование – это проверка соответствия работы программного продукта заявленным требованиям. Необходимо понимать, что тестирование ПО включает не только собственно проведение тестов, но и другие действия, связанные с обеспечением качества программного продукта: анализ и планирование; разработку тестовых сценариев; оценку критериев окончания тестирования; написание отчетов; проведение статического анализа.

К целям тестирования можно отнести:

– выявление дефектов в объекте тестирования – в программном продукте, который разрабатывается, поддерживается и тестируется в ходе проекта;

– проверка устранения ранее найденных ошибок;

– определение готовности продукта к поставке;
– предоставление информации для принятия решения;
– предотвращение дефекта.

К основным задачам тестирования относится:

– планирование тестов – планирование требований к тестам, оценка рисков, разработка плана тестирования;
– дизайн тестов – анализ объема работ, оценка и описание тестовых случаев, оценка тестового покрытия;
– разработка тестов – запись или программирование тестовых скриптов, создание/подготовка внешних наборов данных;
– выполнение тестов – выполнение тестов, оценка выполнения тестов, проверка результатов;
– оценка тестов – оценка покрытия тестовых случаев, анализ дефектов, определение завершения и успешности тестирования;
– использование автоматизированного тестирования.

Работа специалиста тестирования начинается до момента утверждения спецификации, на данном этапе определяет полноту и возможность тестирования программного продукта по спецификации.

Одновременно с началом этапа планирования и созданием спецификаций разрабатывается стратегия тестирования.

После утверждения спецификации параллельно с разработкой программного продукта специалист тестирования начинает создавать тест-кейсы для проверки соответствия работы программного продукта заявленным требованиям.

После проверки программного продукта по тест-кейсам создает отчет о тестировании, в котором представляются результаты тестирование (рис. 1).

Для создания тест-кейсов существует плагин Zephyr. Zephyr for JIRA – это плагин, который существует в JIRA и предоставляет возможности управления качеством тестирования для любого проекта JIRA. JIRA – это система, которая подходит для отслеживания ошибок и управления проектом в компании любого размера. Это инструмент для всех сотрудников в команде и руководителей проектов. В Zephyr создаются тест-кейсы, просматриваются и выполняются в рамках цикла тестирования, который может быть связан с другими задачами в JIRA. С помощью специальных настроек можно отслеживать и просматривать тестовые показатели, а также просматривать отчет в режиме реального времени. Данный плагин позволяет отслеживать историю прохождения данных тестов, получить информацию о том, что протестировано и об уровне его качества, связывать циклы тестирования со спринтами, а также отслеживать показатели качества с помощью таблиц и тестовых досок.

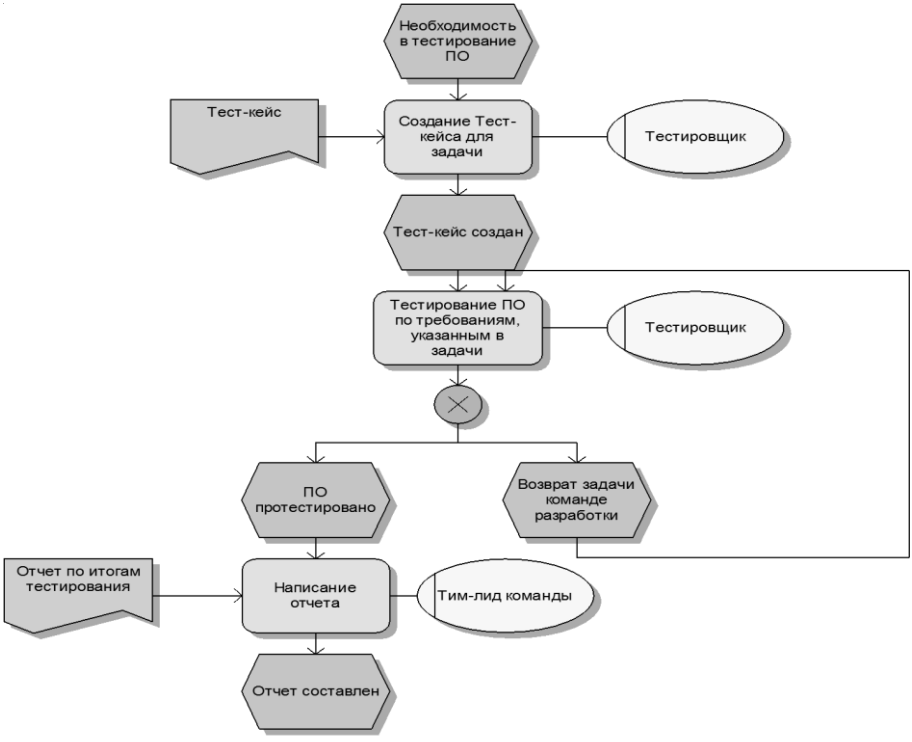


Рис.1. EPC процесса тестирования

К основным преимуществам Zephyr можно отнести:

– данный плагин полностью встроен в JIRA, что позволяет просматривать истории прохождения и ошибки, найденные в ходе прохождения тест-кейса;

– содержит полный набор функций для управления тест-кейсами, индивидуальные панели и показатели;

– тест-кейсы и тестовые показатели экспортируются в форматы Word и Excel;

– позволяет отражать трудозатраты на тестирование функционала;

– индивидуальные фильтры.

К ограничениям Zephyr можно отнести: нет возможности импортировать результаты теста и экспортировать тест-кейсы и результаты в один файл; отчетность может быть выполнена только для конкретного цикла.

В заключение следует отметить, что плагин Zephyr хорошо подойдет для создания тест-кейсов. Плагин имеет достаточно простой и понятный интерфейс, особенно если в своей работе использовать JIRA как бег-трекер. Он позволяет использовать плагин для отслеживания трудозатрат на тестирование данного функционала. ИТ-менеджер сможет наглядно

отслеживать работу сотрудников и своевременно принимать решение по корректировки плана списания времени. Отчеты смогут показать работу не только одного сотрудника, но и команды в целом. Поможет не только корректировать план для повышения эффективности работы сотрудников. ИТ-менеджер сможет отслеживать изменение списанного времени на определенную задачу и если время увеличивается, то он может сразу посмотреть задачу и выяснить, почему идет превышение времени за предыдущие операции.

Список использованной литературы:

1. Утарбаева А.А., Дидык Т.Г. Анализ и создание информационной системы на предприятии/ В сборнике: Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика. Революция в управлении: новая цифровая экономика или новый мир машин Материалы II Международного научного форума, 2018. – С. 238-242.

2. Фаизова С.Р., Дидык Т.Г. Реинжиниринг обеспечивающих бизнес-процессов организации/ В сборнике: наука на современном этапе: вопросы, достижения, инновации. Социальное и экономическое развитие в XXI веке. Особенности развития современной науки: актуальные вопросы, открытия и перспективы, 2017. – С. 103-106.

3. Сайт Zephyr for Jira. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.getzephyr.com/products/zephyr-for-jira (дата обращения: 20.06.20).

4. Сайт JIRA. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://startpack.ru/application/jira (дата обращения: 19.06.20).

УДК 37.01

Г.Ф. ЗАКИРОВА
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: guzel.faizova.91@mail.ru
А.Р. КУДЛАЕВА
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: kudlaigul@yandex.ru

ПРОФИЛАКТИКА ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

PREVENTION OF POPULATION MORBIDITY

Аннотация: в данной статье рассматриваются причины снижения прироста населения в Республике Башкортостан. Представлены сведения о причинах смертности населения в зависимости от заболеваний, национальные программы некоторых стран по стимулированию ЗОЖ, рассмотрены меры профилактики в Нуримановском районе Республики Башкортостан.

Abstract: this article discusses the reasons for the decline in population growth in the Republic of Bashkortostan. Information about the causes of death of the population depending on diseases, national programs of some countries to promote a healthy lifestyle, and prevention measures in the Nurimanovsky district of the Republic of Bashkortostan are presented.

Ключевые слова: профилактика заболеваний, здоровый образ жизни, проекты формирования здорового образа жизни, заболеваемость, причины смертности.

Keywords: disease prevention, healthy lifestyle, healthy lifestyle projects, morbidity, causes of death.

В современном обществе наиболее значимой сферой жизни является здоровье, так как от уровня здоровья населения и качества медицинских услуг зависит состояние общества и государства. Эффективность деятельности системы здравоохранения, сохранение трудового потенциала общества, решение большинства медико-социальных проблем во много зависят от профилактики заболеваний.

Рассмотрим аспект сохранения трудового потенциала. В настоящее время показатель среднего прироста населения снижается как в Российской Федерации, так и в Республике Башкортостан. Одной из причин является снижение рождаемости (рис. 1).

Рис. 1. Показатели естественного движения населения Республики Башкортостан, на 1000 населения

За 5 лет показатель рождаемости снизился в 1,4 раза, в сравнении с 2018 г. – на 10,3%. Следующей причиной является высокая смертность населения.

Таблица 1

Сведения о числе умерших по основным классам причин смерти населения, на 100 тыс. населения

Причины смерти	Российская Федерация			Республика Башкортостан		
	2018 г.	2019 г.	Темп роста 2019 г. к 2018 г., %	2018 г.	2019 г.	Темп роста в 2019 г. к 2018 г., %
Всего умерших от всех причин смерти	1245,6	1228,0	-1,4	1244,1	1216,4	-2,2
в том числе от: инфекционных и паразитарных болезней	23,6	21,3	-9,7	22,4	21,7	-3,1
новообразований	203,0	201,5	-0,7	181,9	179,3	-1,4
болезней органов дыхания	41,6	39,5	-5,0	68,0	73,8	8,5
болезней системы кровообращения	583,1	573,7	-1,6	553,1	508,1	-8,1
болезней органов пищеварения	65,0	66,4	2,2	59,6	62,3	4,5
внешних причин	98,5	87,4	-11,3	103,2	97,5	-5,5
в том числе от: всех видов транспортных несчастных случаев	13,0	12,0	-7,7	14,2	12,6	-11,3
случайных отравлений алкоголем	7,5	4,4	-41,3	3,7	2,4	-35,1
самоубийств	12,4	11,6	-6,5	20,2	18,3	-9,4

Из данных таблицы 1 можно сделать вывод, что основными причинами смерти в Республике Башкортостан являются болезни системы кровообращения, новообразования и внешние причины. По сравнению с 2018 г. увеличилось число умерших от болезней органов дыхания и болезней органов пищеварения.

Заболеваемость ВИЧ-инфекциями ниже на 11,8% среднероссийского показателя. Заболеваемость туберкулезом на протяжении 2015-2018 гг. была выше среднероссийского значения, однако в 2019 г. она снизилась: 38,6 в Республике Башкортостан против 43,8 в Российской Федерации.

Эпидемиологическая обстановка по инфекциям, скорость распространения которых регулируется с помощью средств специфической профилактики, в республике в 2017-2019 годах, стабильна и не имеет тенденции к резкому росту, кроме коклюша. Такой результат во многом зависит от проведения профилактических прививок, уровень охвата которыми составил 95-98%. Данная работа проводилась в рамках

приоритетного Национального проекта «Здоровье» и государственной программы «Развитие здравоохранения Республики Башкортостан до 2020 года».

Известно, что самое лучшее лечение заболевания – это профилактика недопущения данного заболевания. Профилактика любого заболевания должна быть направлена в первую очередь на формирование у больного мировоззрения по улучшению качества собственной жизни и устранению провоцирующих факторов. Это и составляет цель здорового образа жизни.

Демографические факторы оказывают большое влияние на трудовой потенциал региона, страны [1]. Рассмотрим национальные программы стран по стимулированию здорового образа жизни (табл. 2).

Таблица 2

Национальные программы по стимулированию здорового образа жизни

Страна	Программа	Содержание
Израиль	Национальная программа по содействию активному и здоровому образу жизни	стимулирование местных органов власти к организации программ физической активности (оборудование велодорожек, установка уличных спортивных тренажеров); популяризация здоровых пищевых продуктов, в том числе с помощью механизма ценового регулирования; обеспечение доступности занятий фитнесом; ограничение рекламы вредных пищевых продуктов; организация обучающих семинаров и консультаций для людей, желающих снизить вес
Китай	Здоровый Китай 2030 г.	контроль за состоянием здоровья в школах, пропаганда здорового образа жизни, организация всеобщего доступа к системе здравоохранения, улучшение качества обслуживания медицинскими работниками, реформы в области здравоохранения, страхования и т.д.
США	Здоровые люди 2020 г.	борьба с табакокурением; стимулирование и пропаганда активного образа жизни и здорового питания; распространение и повышение результативности профилактических мероприятий
Россия	Стратегия формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 г.	повышение эффективности преподавания основ здорового образа жизни и профилактики неинфекционных заболеваний в рамках школьной программы; -повышение уровня профессиональной подготовки специалистов по вопросам формирования здорового образа жизни, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний (общественного здоровья); реализации мер по укреплению психического здоровья, включая профилактику жестокого обращения и суицидов; совершенствование системы организации питания детей в образовательных организациях и т.д.

Формирование здорового образа жизни населения официально зафиксировано в качестве приоритета национальной политики России в сфере здравоохранения.

Таблица 3

Участники системы профилактики заболеваний в Нуримановском районе Республики Башкортостан

Администрация Нуримановского района	• разработка и реализация мероприятий по охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака; • разработка мер по снижению потребления населением алкогольной продукции; • реконструкция дорожных покрытий, озеленение придорожной полосы.
Учреждения образования	• проведение уроков по воспитанию здорового образа жизни учащихся средних классов, с целью предотвращения алкоголизма и табакокурения, асоциального и морально-девиантного поведения.
Роспотребнадзор	• паспортизация канцерогенно-опасных производств; • проведение государственного контроля в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака; • комплексная работа с работодателями всех форм собственности по снижению канцерогенного влияния факторов производственной среды с проведением периодических профмедосмотров персонала
Нуримановская ЦРБ	• организационно-методическое руководство в вопросах профилактики заболеваний; • проведение профилактической работы среди населения; • организация повышения квалификации врачей
Участковый врач	• осмотр лиц старших возрастных групп, привлечение их к периодическим медицинским осмотрам, скрининговым обследованиям, инструментальным и лабораторным обследованиям (наличие онкомаркеров, маммографии, флюорографии); • формирование групп риска – диспансеризация, скрининговые обследования; • информирование о факторах риска заболеваний; • проведение профилактических выездных медицинских осмотров среди жителей сельской местности; • вакцинация

К основным государственным мерам по профилактике заболеваний и формированию здорового образа жизни можно отнести:

– создание эффективной системы мер по борьбе с вредными привычками (злоупотребление алкоголем, табакокурение, наркомания и др.);

– создание системы мотивирования граждан к ведению здорового образа жизни и участию в профилактических мероприятиях;

– мотивирование работодателей к участию в охране здоровья работников;

– профилактика факторов риска неинфекционных заболеваний;

– совершенствование медико-гигиенического образования и воспитания

населения;

– мотивирование руководителей учреждений системы школьного образования к участию в охране здоровья и формированию здорового образа жизни школьников.

На данный момент основная координационная роль среди всех участников принадлежит участковому врачу. Для расширения функций и увеличения объема профилактических мероприятий, предлагается создать кабинет пропаганды здорового образа жизни в Центральной районной больнице. Задачи кабинета пропаганды здорового образа жизни:

– обучение населения навыкам здорового образа жизни;

– проведение пропаганды профилактики хронических заболевания у пациентов, которая приведет к целенаправленным действиям по преодолению поведенческих факторов риска развития заболеваний;

– повышение компетентности в вопросах, от которых зависит их здоровье;

– обучение навыкам самостоятельно изменять свою жизнь и окружающие его условия;

– информирование населения о вредных и опасных для здоровья человека факторах;

– информирование населения о мерах профилактики заболеваний, ранних симптомах злокачественных заболеваний и алгоритме действия в случае их появления;

– обучение принципам здорового питания;

– обучение технике управления стрессом;

– оказание помощи в объединении граждан с активной позицией для занятий спортом.

По утверждению специалистов Всемирной организации здоровья, наше здоровье на 50-55% зависит от образа жизни человека, на 20-23% – от наследственности, на 20-25% – от окружающей среды и на 8-12% – от здравоохранения. В настоящее время в стране усиливается тенденция по сохранению здоровья населения за счет ведения здорового образа жизни. В 2019 г. Республика Башкортостан вошла в топ-10 регионов России с наиболее высокой долей людей, ведущих здоровый образ жизни [2]. По данным Росстата доля граждан, которые вели в течение 2019 года здоровый образ жизни (ЗОЖ), составила 12% по Российской Федерации. А доля граждан, ведущих ЗОЖ в Республике Башкортостан, составляет 19,7%. К сожалению, соблюдение здорового образа жизни в основном наблюдается в крупных городах региона. Поэтому задача популяризации здорового образа жизни в регионе остается весьма актуальной.

Список использованной литературы:

1. Мигранова Л.И., Кобзева А.Ю. Влияние миграционных и демографических тенденций на трудовой потенциал Республики Башкортостан // Экономика и предпринимательство. – Москва: Издательский дом «Наука образования». – 2016. – №10-2 (75). – С. 1153-1158.
2. Сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru (дата обращения: 20.03.2020).

УДК 009.4

В.В. КУЗЬМИЧЕВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа, Россия; e-mail: vera-zubrilina@mail.ru
Т.Г. ДИДЫК
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа, Россия; e-mail: tanayr@mail.ru

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

DETERMINATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE EXISTING MOTIVATION SYSTEM IN THE ENTERPRISE

Аннотация: эффективная деятельность предприятия напрямую зависит от вовлеченности персонала. Для того, чтобы добиться максимального результата, необходимо знать, как правильно мотивировать персонал. Правильное создание системы мотивации, особенно на базе ключевых показателей эффективности деятельности поможет сделать бизнес успешным.

Abstract: the effective activity of the enterprise directly depends on the involvement of staff. In order to achieve maximum results, you need to know how to properly motivate staff. Proper creation of a motivation system, especially based on key performance indicators, will help make a business successful.

Ключевые слова: ключевые показатели эффективности, КПЭ, KPI, мотивация персонала, материальная мотивация.

Keywords: key performance indicators, KPI, KPI, staff motivation, material motivation.

Одной из составляющих частей стратегии бизнеса, а также основы развития предприятия, является стимулирование работников, побуждающее персонал к достижению поставленных целей, к качественному исполнению производственных задач. К тому же мотивация является важнейшим

резервом повышения эффективности производства, оптимизации человеческого потенциала предприятия и фактором результативности работы [1, 2].

Одна из проблем, с которой на практике сталкиваются предприятия – различающееся трудовое поведение работников: одним характерны исполнительность и ответственность, другим – исполнение обязанностей с минимальной отдачей вне зависимости от качества итогов.

Учитывая, настолько разный подход персонала к своим трудовым обязанностям, существует необходимость создания такой системы мотивации труда, чтобы каждый работник стремился к качественному исполнению своей работы. Именно от грамотной и корректной разработки системы зависят и степень вовлеченности персонала в работу, и итоговые результаты деятельности предприятия в целом [3].

Практика российских предприятий показывает, что в настоящее время уделяется недостаточное внимание стратегической разработке мотивации, а зачастую в компаниях используются лишь отдельные элементы системы мотивации. Та система, получающаяся в итоге, характеризуется, во-первых, отсутствием комплексного характера по причине несвязности этих элементов между собой, а во-вторых, она не нацелена на будущее.

Наиболее эффективной, с точки зрения расстановки целей, является управление с использование ключевых показателей эффективности деятельности (KPI).

Мотивация, основанная на базе KPI, ориентирована на достижение долгосрочных и краткосрочных целей компании, ее посыл состоит в том, чтобы замотивировать работника выполнять свои обязанности максимально качественно в обмен на денежное вознаграждение. При такой системе денежное вознаграждение работника состоит из фиксированной части – оклада/часовой тарифной ставки, и переменной части – премии по результатам выполненных планов (ежемесячная/квартальная/годовая).

Следует учитывать, что для разных категорий работников (руководители, специалисты, рабочие) должны быть установлены свои цели. Также сложность разработки данной системы состоит в том, чтобы как раз-таки правильно поставить эти цели: сделать их достижимыми для работников, но при этом о максимально соответствующими потребностям предприятия.

Для разработки и обоснования действий по совершенствованию системы мотивации персонала ООО «Башнефть-Розница» был проанализирован уровень существующей системы мотивации на производственных подразделениях – автозаправочных станицах, нефтебазах, транспортных участках. С целью определения направлений совершенствования мотивации персонала был проведен опрос работников по определению значимости факторов влияния на выбор места работы (табл. 1).

Таблица 1

Результаты опроса о факторах выбора места работы

Фактор влияния	Ответ «Да» (в % соотношении)
Уровень заработной платы	92%
Имидж предприятия	83%
Условия труда	75%
Структура социального пакета	50%
Возможность карьерного роста	42%

Ожидаемо, что главным фактором при выборе работы у опрошенных является уровень оплаты труда.

Вторым этапом исследования стало определение факторов, которые являются наиболее значимыми и мотивирующими при работе на данном предприятии. По результатам опроса наиболее важными являются: уровень оплаты труда, возможность карьерного роста, возможность обучения.

Третий этап – определение демотивирующих факторов (табл. 2).

Таблица 2

Результаты опроса о демотивирующих факторах

Фактор влияния	Ответ «Да» (в % соотношении)
Низкий уровень материального вознаграждения	83%
Недостаточная осведомленность о действующих программах для работников	42%
Неудовлетворительный климат в коллективе	33%
Несправедливая оценка руководства	25%

По результатам проведенного анализа системы мотивации работников большинство респондентов отмечают неудовлетворительный уровень материальной мотивации. Поскольку повышения заработной платы ограничены, то на предприятии должны разрабатываться специальные компенсаторы, которые бы поддерживали мотивированность работников на высоком уровне [4]. Создание сплоченного коллектива, доверительной атмосферы, доведение информации до всех уровней структурных подразделений, постановка конкретных целей и задач, разработка системы оценки и признания результатов каждого работника, расширение возможности работников по самосовершенствованию (обучение, тренинги, семинары) – направления для проработки руководством с целью поддержания и совершенствования мотивации персонала.

Список использованной литературы:

1. Кузьмичева В.В., Дидык Т.Г. Инновационное развитие кадрового потенциала ООО «БАШНЕФТЬ-РОЗНИЦА // В сборнике: Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России Материалы XI Всероссийской научно-практической конференции с

международным участием. – Институт социально-экономических исследований УНЦ РАН. – Уфа, 2019. – С. 136-141.

2. Мухаметьянова О.А., Дидык Т.Г. Проектирование рекрутинговой информационной системы // В сборнике: Виртуальное моделирование, прототипирование и промышленный дизайн. 2018. – С. 26-29.

3. Клочков А.К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – Москва: Эксмо, 2010. – 103 с.

4. Нефедов Н.А. Эффективность и результативность использования системы KPI для мотивации производственного персонала (на примере ПАО «Силовые машины») // Молодой ученый. – 2017. – №47 (181). – С. 69-73.

УДК 379.851

Д.В. МАХНАЧ
УО «БГЭУ», г. Минск, Республика Беларусь; e-mail: dante220987@gmail.com

СОВРЕМЕННЫЕ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ПОНЯТИЯ «САНАТОРНО-КУРОРТНЫЙ ПРОДУКТ»

MODERN INTERPRETATIONS OF THE CONCEPT «HEALTH-RESORT PRODUCT»

Аннотация: на сегодняшний день понятие «санаторно-курортный продукт» в работах различных ученых не имеет единой формулировки. Дело в том, что каждый исследователь рассматривает данное понятие со своей точки зрения. В данной статье выделяются различные подходы к формированию термина «санаторно-курортный продукт» и рассматриваются проблемы, которые привели к его неоднозначной интерпретации.

Abstract: the concept of «health-resort product» in the works of various scientists does not have a single formulation today. The fact is that each researcher considers this concept from his point of view. This article highlights the various approaches to the formation of the term «health-resort product» and the problems that led to its ambiguous interpretation.

Ключевые слова: санаторно-курортный продукт, терминология, санаторий, туристический продукт, медицинский продукт.

Keywords: health resort product, terminology, health resort, tourist product, medical product.

На сегодняшний день в российском и белорусском законодательстве не сформулировано понятие «санаторно-курортный продукт». Однако его можно рассматривать как разновидность туристического продукта, как часть медицинского продукта [1, с. 596-597], как комплекс различного рода услуг, как право пользования услугами санаторно-курортной организации и с философской точки зрения, как сложное единство различных мероприятий.

Понятие «санаторно-курортный продукт», в силу наличия такой разновидности туристического объекта как «санаторий» на территории стран бывшего Советского Союза, определяется лишь в русскоязычной литературе. Основоположником данного термина является А.М. Вититнев. Сперва А.М. Ветиневым было сформировано понятие «рекреационный продукт», представляющий собой комплекс услуг, оказываемых отдыхающему рекреационными учреждениями при реализации того или иного тура (путевки). Под рекреационными учреждениями А.М. Вититнев понимал санатории, пансионаты, дома и базы отдыха, наряду с гостиницами, кемпингами, мотелями и прочими предприятиями, которые осуществляют прием отдыхающих. Вышеуказанный перечень предприятий имеет сходные принципы организации, статистики и анализа финансово-хозяйственной деятельности и общего потребителя рекреационных услуг, что подразумевает работу на одном туристическом рынке и наличие конкуренции между собой [2, с. 10]. Впоследствии уже в более поздних учебных пособиях понятие «рекреационный продукт» было трансформировано в «санаторно-курортный продукт». А.М. Вититнев рассматривает санаторно-курортный продукт с точки зрения совокупности различного рода услуг. Совместно с Я.В. Войновой, А.М. Вититнев сформулировал следующее определение: санаторно-курортный продукт - комплекс услуг и товаров, реализуемых отдыхающему санаторно-курортной организацией за общую цену по договору о реализации санаторно-курортной путевки. Также исследователями было предложено понятие регионального санаторно-курортного продукта, как комплекса услуг, приобретаемых во время отдыха и лечения на курорте [3, с. 81].

Похожей точки зрения придерживаются Е.В. Ефремова, Э.К Какосьян, П.Л. Левченко и А.Ю. Баранова. Е.В. Ефремова считает, что санаторно-курортный продукт – это комплекс услуг, характеризующийся большим удельным весом входящих в него базовых медицинских услуг и персонифицированным медицинским сервисом. Помимо медицинских услуг санаторно-курортный комплекс предлагает размещение, питание, анимационные и спортивные программы отдыха [4, с. 68]. Э.К. Какосьян, в свою очередь, рассматривает санаторно-курортный продукт как комплекс санаторно-курортных услуг и сопутствующих им товаров. Речь же идет об услугах размещения, питания, транспорта, лечения и досуга [5, с. 99]. П.Л. Левченко дает следующее определение: санаторно-курортный продукт – комплекс взаимосвязанных санаторно-курортных и обеспечивающих услуг, предназначенных для удовлетворения потребностей населения в отдыхе и оздоровлении [6, с. 7]. По мнению А.Ю. Барановой санаторно-курортный продукт – это совокупность товаров и услуг, предоставляемых, главным образом, санаторно-курортными организациями, а также предприятиями и организациями курортной местности [7].

Таким образом в выше рассматриваемом подходе «санаторно-курортный продукт» интерпретируется прежде всего, как совокупность различного рода услуг, которые реализуются санаторно-курортной организацией (услуги проживания, питания, анимации и медицинские услуги). Главная цель – удовлетворение потребностей человека в отдыхе и лечении.

Несколько иной подход к определению «санаторно-курортный продукт», как права на получение санаторно-курортных услуг, имеется у Н.В. Клеповой и Л.Б. Журавлевой. По мнению Н.В. Клеповой, санаторно-курортный продукт является разновидностью туристического продукта и представляет собой реализуемое отдыхающему право на получение в санаторно-курортной организации совокупности услуг и товаров, удовлетворяющих его потребности в санаторно-курортном лечении и отдыхе. [8, с. 12]. Н.В. Клепова полагает, что данное определение подчеркивает комплексность данного определения, как важную его сторону, однако глубинное содержание этого понятия – это прежде всего польза и выгода, которую получает отдыхающий в санаторно-курортном учреждении. Л.Б. Журавлева считает, что санаторно-курортный продукт – более сложное понятие чем турпродукт. Исследователь определяет санаторно-курортный продукт, как право на обслуживание в здравнице, предназначенное для реализации отдыхающему. Слово «здравница» появляется в данном определении, как совокупность санаторно-курортных объектов и оздоровительных учреждений, которые оказывают санаторно-курортные услуги. Для обобщения таких учреждений было предложено Л.Б. Журавлевой слово здравница. Слово «отдыхающий» более узкое понятие чем турист, отдыхающие – это физические лица, посещающие здравницы в лечебных и оздоровительных целях.

Следующий подход обнаруживается у Ф.М. Балаевой [9, с. 23], Е.П. Ушаковой, С.В. Лобовой, Н.В Шутилиной [10, с. 116]. Вышеупомянутые исследователи рассматривают санаторно-курортный продукт как совокупность элементов, представленных как материальной, имеющей вещественное выражение, так и нематериальной формой. В качестве материальной формы выступают предметы потребления (рекреационные ресурсы, определяющие основной курортный интерес потребителя и мотивы поездки (приобретения услуги)), а нематериальной – санаторно-курортные услуги [11]. В последнем подходе выделенным А.Е. Архиповым, санаторно-курортный продукт рассматривается как сложное интегральное единство мероприятий. А.Е. Архипов определяет санаторно-курортный продукт как сложное интегральное единство мероприятий, осуществляемых санаторно-курортным комплексом для одного потребителя на протяжении определенного промежутка времени [12].

Подытожив все тезисы касательно санаторно-курортного продукта, можно подчеркнуть тот факт, что исследователи отмечают некоторую неоднозначность и сложность понятия «санаторно-курортный продукт».

А.В. Скворцова отмечает, что понятие «санаторно-курортный продукт» весьма неоднородно, так как оно характеризуется сочетанием самых разнообразных услуг (размещения, питания, транспорта, лечения, досуга и т.д.) [13, с. 295]. В учебном пособии «Маркетинг санаторно-курортных услуг» А.М. Вититнев утверждает, что в силу сложившейся ситуации, связанной с тем, что санатории подчиняются Министерству здравоохранения, а также наличием большой доли медицинских услуг в санаторно-курортном продукте, многие ученые курортологи и специалисты в области санаторно-курортного дела рассматривают санаторно-курортный продукт как часть медицинского продукта [14, с. 133].

Н.В. Шутилина разделяет точку зрения А.М. Вититнева, что понимание сущности санаторно-курортного продукта является не совсем однозначным:

1) санаторно-курортный рынок – часть туристического рынка, где клиент удовлетворяет свои лечебные и оздоровительные потребности; 2) санаторно-курортный продукт выступает частью туристского продукта и представляет собой совокупность услуг и товаров, реализуемых потребителю во время санаторно-курортного лечения и отдыха; 3) преобладающий лечебный компонент в сфере санаторно-курортного отдыха, позволяет рассмотреть санаторно-курортный продукт как часть продукта медицинского. Также Н.В. Шутилина отмечает характерную черту санаторно-курортного продукта – комплексность и системность, т.е. вся совокупность услуг санаторно-курортных услуг (услуги по проживанию, питанию, досугу, медицинские услуги) представляет собой санаторно-курортный продукт [9, с. 116].

Э.К. Какосьян отмечает, что санаторно-курортные продукт имеет ряд особенностей: 1) большой удельный вес базовых услуг с преобладанием медицинской составляющей; 2) индивидуальное, а не групповое направление отдыхающих; 3) отсутствие индивидуального предложения продукта, для конкретного потребителя по его составу и по цене; 4) значительное количество сложных и дорогостоящих процедур [5, с. 99]. Оптимальное соотношение медицинских услуг, услуг проживание, питания и досуга в структуре издержек санаториев Беларуси в процентном соотношении следующее: 50% – медицинские и лечебно-оздоровительные услуги, 20% – услуги проживания, 15% – питание и 15% досуг, что подтверждает наличие дорогостоящих медицинских и лечебно-оздоровительных услуг [15, с. 285].

Как можно заметить, каждый исследователь интерпретирует санаторно-курортный продукт по своему, однако характерные черты почти всех определений всё же можно выделить: 1) санаторно-курортный продукт – это всегда совокупность различных услуг и товаров; 2) направленность санаторно-курортного продукта идет в первую очередь на удовлетворение потребностей его потребителей; 3) санаторно-курортный продукт это право на обслуживание отдыхающего в санаторно-курортных учреждениях; 4)

санаторно-курортный продукт имеет большой удельный вес лечебных медицинских процедур.

Список использованной литературы:

1. Журавлева, Л.Б. Курортное дело с основами курортологии: учеб. пособие. – Сочи, 2008. – 628 с.

2. Вититнев, А.М. Формирование маркетингоориентированной системы управления рекреационным предприятием: автореф. дис. канд. экон. наук: 05.13.10. Санкт-Питербуржская государственная инженерно-экономическая академия. – Санкт-Питербург, 1997. – 18 с.

3. Ветитнев А.М., Войнова Я.А. Организация санаторно-курортной деятельности: учеб.пособие. – М.: Федеральное агентство по туризму, 2014. – 272 с.

4. Ефремова Е.В. Оценка удовлетворенности потребителей в санаторно-курортном комплексе // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. – 2015. – №1. – С. 67-71.

5. Какосьян, Э.К. Анализ ресурсного потенциала санаторно-курортного комплекса / Э.В. Какосьян // Петербургский экономический журнал. – 2015. – №4. – С. 98-101.

6. Левченко, Т. П. Система управления инновационным развитием санаторно-курортных комплексов: учеб. пособие. – Казань: Бук, 2018. – 140 с.

7. Клепова Н.В. Теоретические и практические аспекты оценки конкурентоспособности санаторно-курортного продукта: автореф. дис. канд.экон.наук: 08.00.05. – Науч. образовательный центр Российской Академии образования. – Сочи, 2003. – 24 с.

8. Балаева Ф.М. Инновационные подходы к формированию санаторно-курортных продуктов в организациях Кавказских минеральных вод // Актуальные проблемы экономики, социологии и права. – Международная академия финансовых технологий (Пятигорск). – 2016. – №3. – С. 22-26.

9. Шутилина Н.В. Санаторно-курортный продукт: содержание и особенности формирования в Республике Беларусь // Материалы X международной научно-практической конференции: актуальные направления фундаментальных и прикладных исследований North Charleston, USA, 07-08 ноября 2016 г. в 2-х томах. Научно-издательский центр «Академический». Издательство: CreateSpace. – 2016. – С. 116-118.

10. Баранова А.Ю. Современная институциональная структура финансирования санаторно-курортных организаций в России // Российское предпринимательство. – 2015. – №5. – Том 16. – С. 767-776.

11. Ушакова Е. П., Лобова С. В. Особенности функционирования санаторно-курортного комплекса в рыночных условиях. [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: http://arbir.ru/articles/a_3455.htm (дата обращения: 04.02.2020).

12. Архипов А.Е. Модель контурного пакетирования как основа формирования конкурентоспособности санаторно-курортного комплекса // Российское предпринимательство. – 2011. – №9 (2). – С. 110-114.

13. Скворцова А.В. Стратегическое управление предпринимательской-ориентированной системы рекреационного санаторно-курортного комплекса // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2007. – №2. Том 5. 3 ч. – С. 292-296.

14. Вититнев, А.М. Маркетинг санаторно-курортных услуг: учеб. пособие для вузов. – М.: Издательский центр «Академия». – 2008. – 368 с.

15. Траскевич, А. Г. Конкурентоспособность санаторно-курортного сегмента туристической индустрии. – Минск: Четыре четверти, 2015. – 394 с.

УДК 379.851: 005

Д.В. МАХНАЧ
УО «БГЭУ», г. Минск, Республика Беларусь; e-mail: dante220987@gmail.com

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ 7S МОДЕЛИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ САНАТОРНО-КУРОРТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

7S MODEL APPLICATION POSSIBILITIES IN THE HEALTH RESORT INSTITUTIONS ACTIVITY OF THE REPUBLIC OF BELARUS

Аннотация: современные концепции управления заостряют непосредственное внимание на персонале предприятия, который представляет собой совокупность индивидов, имеющих свои ценностные ориентиры. Все процессы в организации должны быть согласованы с общими ценностями организации и её работников. Именно от соотношения ценностей этих двух сторон зависят добросовестность работника, его отношения к руководству и коллективу, качество выполняемой работы. Санаторно-курортный бизнес, как часть сферы услуг, заинтересован в создании слаженной команды работников, которые будут обеспечивать высокое качество производства и реализации санаторно-курортных услуг. Данная статья описывает возможности применения ценностной модели 7S в деятельности белорусских санаториев.

Abstract: modern management concepts focus on the staff of the company, which is a collection of individuals with their own value orientations. All processes in the organization must be consistent with the common values of the organization and its employees. The health resort business, as a part of the service sector, is interested in creating a well-coordinated team of employees who will provide high quality production and implementation of spa services. This article

describes the possibilities of applying the 7S value model in the activity of Belarusian health resorts.

Ключевые слова: ценностно-ориентированное управление, модель 7S, санатории, санаторно-курортные учреждения, управление санаторно-курортными учреждениями.

Keywords: management by values, 7S model, health resort, health resort institutions, health resort management.

7S модель разработана американскими учеными Р.Т. Паскалем, Т.Дж. Питерсом и Р. Уотерманом [1], а в дальнейшем доработана Дж. Вебером вместе с консультантами из McKinsey & Company путем изучения менеджмента японских компаний. 7S модель предполагает, что все семь компонентов организации должны быть согласованы друг с другом, и только тогда организация может работать эффективно. В центре данной модели (рис. 1) лежат общие ценности, которые обусловливают существование компании. К таким ценностям относятся убеждения и ожидания сотрудников от деятельности компании. Данная модель представляет собой список, который позволяет проанализировать основные составляющие организации для дальнейшего их улучшения. Кроме того, благодаря использованию 7S модели возможно выявить и устранить слабые места организации [2, 123 – 124].

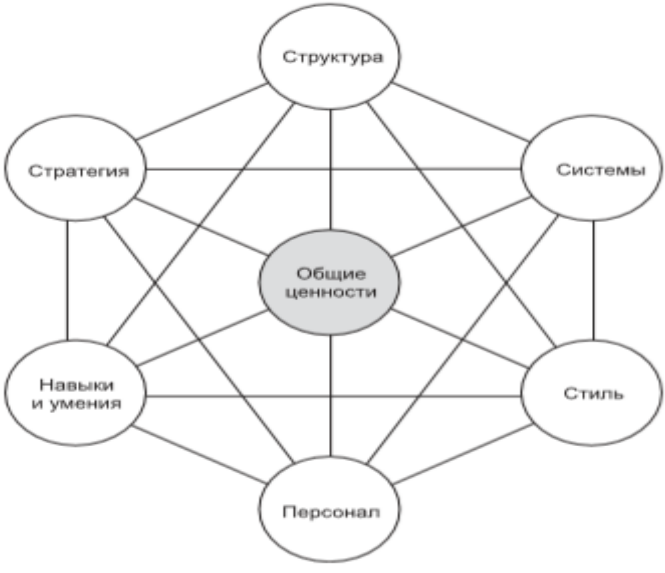


Рис. 1. Модель 7S [2, с.123]

Применим данную модель в текущей деятельности санаторно-курортных организаций, в частности в деятельности санаториев.

Ценности – это те важные и устойчивые руководящие принципы и догмы, которые не требуют внешнего обоснования, и которые организация сохранит, даже если обстоятельства изменятся.

П. Морев отмечает, что процесс разработки и внедрения общих ценностей, состоит из 4 этапов: 1) самоопределение – этап, на котором в организации пытаются понять, что объединяет всех сотрудников. В результате формируются миссия и тот набор ценностей, которые будут определять будущее организации; 2) трансляция ценностей, достижение договоренности о единой трактовке и обеспечение их понимания всеми сотрудниками; 3) закрепление ценностей на уровне конкретных практик; 4) оценка эффективности произошедших изменений [3].

Согласно К. Майджеру в корпоративной культуре помимо миссии должны присутствовать «видение», «вера и отношение» и «поведение» [4, с.113]. Ценности формируют общее видение развития санаторно-курортного предприятия. Данное видение может заключатся в расширении номерного фонда санатория, внедрении передовых медицинских технологий и методик лечения, развитии спа-услуг, расширении основных фондов (строительство бассейна, спа-комплекса, стоянки, водо- или грязелечебницы и т.д.), выходе из кризиса, развитии определенных служб санатория и др. «Видение» формирует веру сотрудников в то, какие решения принимает руководство санатория, и осознание того, почему руководители принимают именно определенные управленческие решения, а не другие. «Отношение» сотрудников будет зависеть уже от принятия ценностей и понимания тех или иных процессов, происходящих в организации. «Поведение» сотрудников заключается в их непосредственных действиях и поступках, которые будут зависеть от серьезности восприятия «видения» и «ценностей».

Общие ценности организации, могут быть разработаны на основе работ С. Долана и С. Гарсия. Последние выдвигают положение о трех категориях ценностей: этико-социальных, экономико-прагматичных и эмоционально-развивающих.

Экономико-прагматические ценности необходимы для поддержания и взаимодействия организационных подсистем: ценности касающиеся эффективности, производственных стандартов и дисциплины. Они направляют такую деятельность в организации как планирование, обеспечение качества и отчетность. Для санатория экономико-прагматическими ценностями будут: выполнение плана продаж, поддержание оптимальной загрузки объекта, недопущение кризисной ситуации, соблюдение стандартов обслуживания клиентов, стандартов общения, стандартов оказания медицинских процедур и медицинской помощи (при необходимости), поддержание трудовой дисциплины и недопущения нарушений в области охраны труда работников предприятия

Этико-социальные – это ценности, общие для членов группы, которые определяют их поведение. Этические ценности возникают на основе убеждений о том, как люди должны вести себя в обществе, на работе и по отношению к другим. Они также ассоциируются с социальными ценностями: честностью, равенством, уважением и преданностью; они пересекаются, в том числе и с общечеловеческими ценностями (духовность, суверенность, самобытность). Этические ценности влияют на поведение человека в процессе реализации его экономико-прагматичных и эмоционально-развивающих ценностей. Среди социально-этических ценностей выделим честность, равенство, уважение преданность.

Эмоционально-развивающие ценности – ценности необходимые для создания возможностей для деятельности, они касаются доверия, свободы и счастья [4, с. 170-171]. Эмоционально-развивающие ценности для работников санатория будут связаны с доверием в коллективе, удовлетворенностью работой, корпоративной солидарностью и с уважением работников друг к другу. Рассмотрим каждый отдельный элемент системы 7S с точки зрения вышеупомянутых ценностей.

Стратегия связана с выбором альтернативных путей для выполнения целей организации. В модели 7S руководство будет стремиться к тому, чтобы текущая стратегия предприятия способствовала укреплению общих ценностей. Стратегия санаториев может быть связана с внедрением инноваций в области медицинского обслуживания, обслуживания номеров, организации питания, проведения досуга; с выходом из кризиса, в разработке конкурентоспособного санаторно-курортного продукта, с обеспечением роста основных средств санатория или же вообще с выживанием на рынке санаторно-курортных услуг.

Структура включает в себя организационную структуру, в которой есть иерархия и координация, также в данное понятие можно включить разделение труда и интеграцию задач и видов деятельности. В книге «В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки» Т.Дж. Питерс, Р.Х. Уотерман мл. отмечают 7 незыблемых принципов успешных компаний, среди которых они выделяют простоту структуры управления [1, с. 50]. Белорусские санатории в силу, того, что они являются малыми, а некоторые средними организациями, имеют простые организационные структуры: линейные и линейно-штабную структуры.

Системы подразумевают первичные и вторичные процессы, которые необходимы для решения поставленных в организации задач. Понятие систем 7S включает в себя не только информационные системы, оно также относится к многочисленным другим системам, таким как стратегическое планирование, бюджетирование капитала, финансовое планирование и отчетность, рекрутинг и отбор, квоты продаж, процессы обучения и развития, оценка эффективности, системы вознаграждения, исполнительная

преемственность и так далее [6]. Системы в санаториях Беларуси включают в себя все вышеперечисленные процессы.

Стиль совмещает в себя отношение начальства к подчиненным, расстановка приоритетов руководства и распределение рабочего времени. Стили управления руководящего персонала санатория, как и в классическом менеджменте можно разделить на авторитарный стиль, либеральный стиль и демократический стиль. Персонал можно рассмотреть, как коллектив компании, как людей, работающих вместе. Здесь важно отметить, что коллектив санатория, который придерживается одним и тем же ценностям формирует, так называемый «Монолит Единомышленников». «Монолит Единомышленников» формируется, когда приоритеты организации согласованы от самого верха корпоративной структуры до каждого конкретного сотрудника. Встав перед выбором, руководитель, и его заместитель, и даже руководитель отдела примут одинаковое решение, которое будет соответствовать ценностям организации [7, с. 240-245]. Безусловно, работа кадровой службы в санаториях Республики Беларусь будет носить более ответственный характер в связи с более качественным подходом в выборе сотрудников, которым необходимо придерживаться установленных ценностей. Однако многие санатории находятся в маленьких городках, селах, деревнях, где имеются некоторые трудности с подбором персонала, не говоря уже о подборе персонала, который будет иметь общие с коллективом организации ценности.

Навыки и умения – отличительные способности не только каждого работника санатория, но и санаторно-курортной организации в целом. Навыки работников санатория формируют качество оказания санаторно-курортных услуг. Это могут быть навыки межличностного общения с клиентами и коллегами, умение разрешать конфликтные ситуации, планирование и организация своего рабочего процесса и др.

Таким образом потенциал применения модели 7S в деятельности отечественных санаториев весьма велик. Несмотря на новизну данной модели для организаций Республики Беларусь, некоторые её элементы можно найти уже сейчас. Среди таких элементов можно выделить разработку философии и ценностей работников предприятия, создание ценностно-ориентированной корпоративной культуры, применение упрощенных организационных структур и создание стратегий, которые соответствуют ценностям санатория.

Список использованной литературы:

1. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки / Т.Дж. Питерс, Р. Х. Уотерман мл. – Издательский дом «Вильямс» Москва, 2005. – 556 с.

2. Ключевые модели менеджмента. 60 моделей, которые должен знать каждый менеджер / М. ван Ассен, Г. ван ден Берг, П. Питерсма; пер. с англ. В. Н. Егорова. – агентство «Berenschot». 4-е изд. (эл.). – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2014. – 319 с.

3. Морев П. Генетический код управления: внедрение управления по ценностям – очередной шаг на пути эволюции системы менеджмента «ГАЗПРОМ нефти» // Журнал «Сибирская нефть», апрель 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/strategy/management/vnedrenie-upravleniya-cennostyami. html (дата обращения: 07.04.2020).

4. Майджер К. Ценностно-ориентированное управление. Революционный подход к достижению успеха в бизнесе и личного процветания. – Ростов н/Д: «Феникс», 2005. – 152 с.

5. Долан С., Гарсия С. Управление на основе ценностей: корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке. – Претекст, 2008. – 229 с.

6. Weber J. A leader's guide to understanding complex organizations: an expanded «7-S» Perspective // University of Virginia Darden School Foundation, Charlottesville, V.A. – 1998. – 22 p.

7. Харский К. Ценностное управление для Бизнеса. – Интеллектуальная издательская система Ridero, 2019. – 289 с.

УДК 331.108

Д.Д. НАЗАРОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: nazdadmi@mail.ru
Ж.Б. РОЗАНОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: zhanylik@mail.ru

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

KEY ASPECTS OF STAFF DEVELOPMENT TODAY

Аннотация: руководство многих организаций уже пришло к пониманию того, что не столько деньги и материальные ресурсы являются основным капиталом организации, сколько люди их создающие. Человек, в отличие от других видов ресурсов, обладает самовозрастающей ценностью. В связи с этим в организациях все чаще делается акцент на важности качественного повышения квалификации персонала, поскольку это дает мощное преимущество организациям по сравнению с их конкурентами, уделяющими

меньше или вовсе не уделяющими внимания этому направлению деятельности.

Abstract: the leadership of many organizations has already come to understand that not so much money and material resources are the main capital of the organization, but people who create it. Man, unlike other types of resources, has a self-growing value. In this regard, organizations are increasingly focusing on the importance of quality staff development, as this gives a powerful advantage to organizations in comparison with their competitors, who pay less or no attention to this area of activity.

Ключевые слова: эффективность, обучение, повышение квалификации, методы повышения квалификации, внутрифирменное и внешнее обучение, e-learning.

Key words*:* efficiency, learning, staff development, staff development methods, internal and external learning, e-learning.

Повышение квалификации является одним из важнейших элементов процесса обучения персонала организации и осуществляется в связи с повышением требований к должности или профессии с целью усовершенствования умений, знаний и навыков. То есть, данный процесс призван расширить и углубить знания сотрудника в сфере, с которой он уже знаком.

Исследования ряда российских и зарубежных компаний подтверждают, что результаты работы подразделений, в которых было прекращено регулярное обучение сотрудников, ухудшились в среднем на 30% [1]. И наоборот, считается, что 1$, вложенный в развитие человеческих ресурсов, приносит от 3$ до 8$ дохода.

Повышение квалификации в организации может проводиться с различными целями [2, 3]:

− получение сотрудниками новых знаний и навыков, которые позволят им генерировать свежие идеи и справляться с различными сложностями, возникающими в работе;

− мотивация персонала к повышению производительности труда путем его обучения за счет организации, а значит, укрепление уверенности сотрудников в том, что руководство о них заботится;

− снижение уровня текучести персонала за счет создания у сотрудников картины возможностей карьерного развития, которого при взаимном сотрудничестве работника и организации он может достичь;

− внедрение новых технологий и программных решений.

Организация и процесс повышения квалификации в бюджетных и коммерческих организациях не одинаковы. Как правило, в бюджетных организациях и на крупных производственных предприятиях процесс повышения квалификации отлажен [4], выделяются государственные средства на повышение квалификации, а программы обучения утверждаются

на высоком уровне. Это значит, что ежегодно определенная часть сотрудников отправляется на обучение в ВУЗы или на курсы, которые заранее определены, и поиск новых решений практически не требуется.

У руководства коммерческих компаний, как постоянно изменяющихся и развивающихся, чаще всего нет сложившейся практики повышения квалификации, поэтому они находятся в постоянном поиске наилучших решений. Средства на обучение в данном случае выделяются из общей прибыли организации, поэтому важно четко определять, для кого повышение квалификации будет наиболее рентабельным в конкретной ситуации.

Очень важным фактором, определяющим результативность процесса обучения, является личность преподавателя. Он должен обладать глубокими знаниями материала, как теоретического, так и практического, а также умением увлечь даже тех слушателей, кто не имеет высокой мотивации и готовности воспринимать новые знания и навыки. Лучшим решением при выборе преподавателя является ознакомление с его публикациями, видео уроками и другими образовательными материалами, и в дополнение, изучение отзывов о нем в Интернет.

Повышение квалификации сотрудников может быть реактивным, т.е. направленным на решение уже существующих или систематически возникающих проблем в работе компании, либо проактивным, или имеющим целью предотвратить ожидаемые трудности, например, при внедрении изменений [5]. Оно происходит путем использования различных форм:

– в зависимости от того, кем проводится программа повышения квалификации, его разделяют на внешнее обучение (за пределами компании) и внутрифирменное (в пределах компании). Обе формы имеют свои положительные и отрицательные стороны;

– с отрывом от рабочего места и без него. Специалисты рекомендуют сочетать 2 этих формы;

– по степени организованности: самостоятельное повышение квалификации и организованное;

– в зависимости от целевых групп: повышение квалификации управленческого персонала, общее повышение квалификации, а также открытое (которым могут воспользоваться даже члены семей сотрудников).

Методика повышения квалификации зависит от того, в какой именно форме проводится обучение (табл. 1).

Таблица 1

Методы внутрифирменного и внешнего повышения квалификации персонала

Методы обучения на рабочем месте		Методы внешнего повышения квалификации	
достоинства	недостатки	достоинства	недостатки
-соответствие программы и времени проведения обучающих мероприятий потребностям организации; - возможность отзыва работников с обучения при возникновении производственной необходимости с минимальными затратами; -возможность использования в процессе обучения оборудования организации, учитывая принятые в ней технологические процессы; - легкость перехода от обучения к рабочему процессу; - возможность индивидуального подхода к обучению работников; - для компании оказывается экономически выгодным одновременное обучение группы работников со схожими потребностями	- взаимодействие и обмен опытом только среди коллег своей организации; - вероятность частых отрывов работников от обучения в связи с производственной необходимостью; - неохотное обсуждение реальных проблем своей трудовой деятельности с руководством и коллегами; - ограниченные образовательные возможностями организации; - затратность формирования и поддержания собственной учебной базы	- возможность обмена опытом с коллегами из других организаций; - возможность использования специализированного и дорогостоящего учебного оборудования; - возможность обучения у квалифицированных преподавателей; - более охотное обсуждение проблемных рабочих ситуаций с коллегами из сторонних организаций; - обучение вне привычной обстановки способствует формированию принципиально новых знаний и навыков	трудность достижения полного соответствия учебных программ потребностям организации; - невозможность регулирования учебного времени сотрудников; - сложность отзыва работника с обучающего мероприятия в связи с производственной необходимостью; - убытки, в случае отзыва работника с обучающего мероприятия; - возможность возникновения трудностей при переходе от учебы к практическому применению полученных знаний и навыков; - для организации оказывается более выгодным экономически одновременное обучение небольшого числа сотрудников

Продолжение таблицы 1

<table>
<tr><th>1</th><th>2</th></tr>
<tr><td>Проектная группа (организуется группа, которая коллективно работает над одним проектом, в результате чего совершенствуются навыки управления, решение проблем коллективно)</td><td>Лекция (традиционный и наиболее доступный метод обучения, подразумевающий устное изложение учебного материала, который усваивается в основном пассивно, в связи с чем данный метод стараются дополнять другими)</td></tr>
<tr><td>Коучинг (осуществляется путем взаимодействия тренера и обучаемого и создания у второго осознанности и ответственности, с целью способствовать его движению к решению личных и профессиональных задач)</td><td>Мастер-класс (метод обучения, сочетающий устное изложение теории с демонстрацией практического применения описанных приемов и технологий. Обучаемым демонстрируется не готовый результат, а механизм его достижения с последовательным описанием этапов)</td></tr>
<tr><td>Ротация (переведение работника на новую работу или должность для получения дополнительной профессиональной квалификации и расширения опыта в рамках одного подразделения (от нескольких дней до нескольких месяцев)</td><td>Разбор практических ситуаций (case-study) анализ реальной или вымышленной практической проблемы или ситуации с поиском путей решения проблем (в том числе методом мозгового штурма)</td></tr>
<tr><td>Наставничество (прикрепление к обучаемому опытного наставника для помощи в освоении трудовых функций)</td><td>Интерактивные курсы (знания получают, закрепляют и проверяют при помощи обучающей программы)</td></tr>
<tr><td>Стажировка (предполагает наблюдение за опытными коллегами и выполнение определенных задач под их руководством)
Шэдуинг (постоянное сопровождение обучающимся квалифицированного специалиста в требуемой области в процессе выполнения им своих профессиональных обязанностей)</td><td rowspan="3">Тренинг (метод обучения, направленный на формирование и совершенствование практических профессиональных навыков обучаемых, в процессе которого обучающимся предлагается «прожить» и рассмотреть с разных сторон определенные моменты из их профессиональной деятельности, поучаствовать в деловых, ролевых и имитационных играх, групповых дискуссиях).
Отработав сложные моменты в игровом режиме, работники, в первую очередь руководители и специалисты, смогут грамотно действовать в реальной практике и принимать верные решения</td></tr>
<tr><td>Тьюторство (специальным образом организованная система обучения, позволяющая не только выявить познавательные интересы, но сопровождать их развитие, использовать в процессе обучения)</td></tr>
<tr><td>Дистанционное обучение (освоение учебного курса происходит посредством применения современных телекоммуникационных технологий)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Самообучение (самостоятельный поиск необходимой информации и определении методов ее усвоения)</td></tr>
</table>

По оценкам исследователей примерно до 70 % всех форм корпоративного обучения занимает внеаудиторное обучение. Одновременно с этим издержки на него составляют порядка 20-30 % всего бюджета, который выделяется организацией на развитие и обучение персонала [6].

Особую роль в развитии такого вида обучения можно отвести электронному обучению (e-learning), которое помимо получения знаний на расстоянии, представляет из себя средство повышения эффективности обычных методов обучения и может применяться в качестве дополнения к очным формам процесса обучения.

К числу преимуществ электронного обучения можно отнести:

– свободу доступа к информационным образовательным ресурсам;

– низкий уровень издержек;

– возможность разделения содержания учебных курсов на блоки и модули в зависимости от специфики предмета, потребности обучающегося, его навыков;

– осуществление обучения на рабочем месте, без отрыва от работы;

Базовые методы и технологии электронного обучения включают в себя мобильное обучение, корпоративные социальные сети, онлайн коучинг, виртуальные тренажеры, онлайн курсы, веб-конференции, вебинары. Все они позволяют сделать процесс обучения свободнее, дешевле, интереснее и эффективнее [7].

На сегодняшний день отечественные компании пока уделяют недостаточно внимания вопросам применения технологий и методов обучения при помощи инноваций. Как правило, электронное обучение на данный момент осуществляется в форме дистанционного образования [8]. Основными трудностями внедрения методов электронного обучения в процесс развития персонала можно отнести: непонимание руководством роли современных методов получения навыков и знаний, низкий уровень технической оснащенности, отсутствие достаточного количества финансов.

Однако в конечном итоге, применение инновационных форм развития и обучения персонала помогает достигать устойчивости и высокого уровня конкурентоспособности организации и открывает новые возможности для постоянного совершенствования.

Список использованной литературы:

1.Маслова В.М. Различные подходы к обучению и развитию персонала компании // Дельта науки. – 2015. – №2. – С.10-16.

2.Повышаем квалификацию правильно [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.trinion.org/blog/povyshaem-kvalifikaciyu-pravilno (дата обращения: 20.03.2020).

3.Сайфуллина Л.Д., Гайнанов И.Д. Роль кадрового потенциала в развитии региона // Научное обозрение. – 2016. – №21. – С.124-126.

4.Темнова И.О. Методы обучения работников в современных организациях. – 2018. – №9 (33). – С. 50-60.

5.Мобильное обучение в образовательном процессе: тенденции и перспективы развития. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?id=28977266 (дата обращения: 20.03.2020).

6.Майстренко Ю.В. Обучение и развитие персонала: инновационный аспект//Молодой ученый. – 2018. – №52. – С. 134-137.

7.Повышение квалификации персонала – цели и задачи, формы и методы обучения и подготовки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kakzarabativat.ru/nachinayushhim-predprinimatelyam/povyshenie-kvali-fikacii-personala (дата обращения: 20.03.2020).

8.Козлова О.А., Сычева М.Н. Инновационные методы обучения персонала: зарубежный и отечественный опыт // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2018. – №6. – С. 160-164.

УДК 330.146

С.О. НАПОЛЬСКАЯ
ФГБОУ ВО «БашГУ», г. Уфа, Россия; e-mail: sonyanapolskaya97@gmail.com
Э.И. ИСХАКОВА
ФГБОУ ВО «БашГУ», г. Уфа, Россия

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ СТРАНЫ

COUNTRY INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT MODEL

Аннотация: В статье представлена оригинальная модель управления интеллектуальным капиталом страны, отличающаяся динамическим подходом к взаимодействию структурных элементов и позволяющая осуществлять точечные корректировки в рамках управленческих решений за счет адресной направленности воздействий. Проведен анализ входных параметров, входящих в модель управления интеллектуальным капиталом.

Abstract: The article presents an original model of intellectual capital management of countries, characterized by a dynamic approach to the interaction of structural elements and the provision of accurate coordination within the framework of political decisions. The analysis of input parameters included in the model of intellectual capital management is carried out.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, инновационный капитал, человеческий капитал, клиентский капитал, организационный капитал, образование, инновации, инвестиции.

Keywords: intellectual capital, innovative capital, human capital, client capital, organizational capital, education, innovation, investment.

Развитие рынка инновационных продуктов, товаров и услуг, активизация научных исследований, открытие новых решений – это то, что происходит в режиме реального времени, и неотчуждаемо с таким понятием,

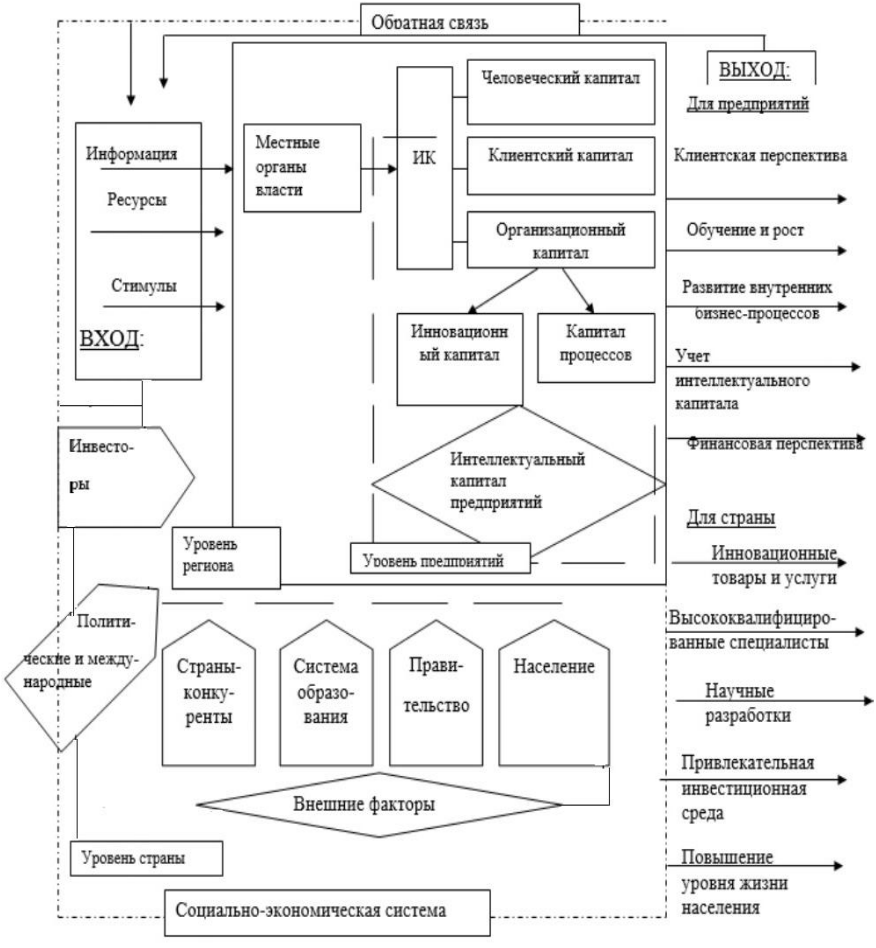
как интеллектуальный капитал. Глобальные ценности, как природные ресурсы, недвижимость, земля – уходят на второй план и уступают место новой ценности – знаниям. Развитые инновационные страны имеют такой статус не столько потому, что у них был изначально финансовый капитал больше других стран. У них был интеллектуальный капитал, который они грамотно использовали для достижения своей цели. Для того, чтобы эффективно управлять интеллектуальным капиталом следует разработать модель, которая являлась бы универсальной и применимой в условиях инновационной экономики России.

Предлагается модель управления интеллектуальным капиталом, которая является универсальной, так как предусмотрена возможность применять ее для любого региона страны. Следует учитывать специфику умения и знаний работников, психологического климата, мотивации к труду, хорошей репутации и прочих составляющих интеллектуального капитала страны. Стратегия управления и улучшения интеллектуального капитала, основанная на перераспределении, преобразовании и переносе потока знаний между всеми составляющими интеллектуального капитала предприятия формируется с помощью модели, представленной на рисунке 1.

Модель представляет собой «черный ящик», где входными параметрами являются три компоненты: информация, ресурсы и стимулы. Также в стране уже сложился свой, внутренний интеллектуальный капитал, который состоит из клиентского, человеческого и организационного капитала. Последний в свою очередь делится на инновационный капитал и капитал процессов.

На сегодняшний день у предприятий уже сложился свой интеллектуальный капитал, несмотря на то, учитывает его руководство или нет. У тех компаний, которые используют достаточно эффективно и человеческий, и организационный и клиентский капиталы, гораздо больше шансов получить желаемые результаты. Поэтому представленная стратегия дополняет и совершенствует уже сложившуюся на сегодняшний день стратегию деятельности компаний. Для того чтобы образовался интеллектуальный капитал, (а если интеллектуальный капитал образуется на предприятии, можно говорить о том, что растет интеллектуальный капитал страны) следует на входе владеть информацией, располагать минимальными для функционирования ресурсами (трудовыми, финансовыми, материальными), и наконец, иметь стимулы для деятельности, а также стимулы от государства, в денежной или не денежной форме. Каждая компания будет стараться попасть под льготную программу от государства, и от этого выигрывают обе стороны. Данная информация, ресурсы и стимулы также поступают к местным органам власти, которые на региональном уровне могут способствовать развитию интеллектуального капитала путем перераспределения ресурсов или законодательных инициатив. После этого у страны синергетически формируется интеллектуальный капитал, который включает в себя клиентский, организационный, который включает в себя

инновационный капитал и капитал процессов, и человеческий капиталы всех предприятий страны.



*Разработано автором по [3], [1], [5]

Рис. 1. Модель управления интеллектуальным капиталом на предприятии

Человеческий капитал также может существовать отдельно, вне предприятий, в форме интеллектуального потенциала. Как было описано ранее, на существующий интеллектуальный капитал оказывают сильное воздействие внешние факторы, а именно страны-конкуренты, сложившаяся система образования, правительство, которое имеет возможность руководить и влиять на процесс управления, население, так как является катализатором инноваций и главным потребителем, а также инвесторы, которым отведена немаловажная роль. Не стоит забывать про политические и международные факторы, которые могут диктовать свои условия, например, как ситуация с

пандемией. Правительству пришлось резко реагировать на сложившиеся обстоятельства, и многим компаниям по текстильному производству была выделена субсидия на перепрофилирование для производства защитных масок и костюмов. Таким образом, и правительству, и компании следует постоянно быть информированной о состоянии внешней среды и в случае необходимости подстраиваться под нее, действуя сообща. После оценки внешней среды можно приступать к улучшению внутренней. Если внутренняя среда перестала работать эффективно, следует снова обратиться к имеющимся ресурсам, информации и стимулам.

Рассматривать улучшения нужно с четырех позиций – человеческий капитал (обучение и рост), структурный капитал (развитие внутренних бизнес-процессов), клиентский капитал (клиентская перспектива) и, так как результатом улучшений ожидается улучшение финансового положения фирмы, финансовая политика. Каждую из позиций следует рассматривать более детально. Однако еще есть позиция, которую нельзя не учесть в менеджменте управления, это формирование учета интеллектуального капитала организации. Для предприятий данные результаты являются отправной точкой роста, переходят в стадию ресурсов и цикл начинается снова с нового уровня.

Для страны в целом применение данной модели управления интеллектуальным капиталом также дает ряд результатов, безусловно, положительных, и это: инновационные товары и услуги, которые способствуют улучшению уровня жизни населения, способствуют более быстрому производственному обороту, и т.д., высококвалифицированные специалисты, конкурентоспособность на мировом рынке, научные разработки, в виде патентов, ноу-хау, полезных моделей и т.д. С возрастанием инновационной активности предприятий страна становится инвестиционно-привлекательной для отечественных и зарубежных инвесторов, это позволит быстрее перейти на новый уровень развития и ускорить временной оборот представленной модели. С увеличением количества денег в стране, повысится оплата труда работников и увеличится покупательная способность населения страны, поэтому в целом ожидается рост уровня жизни населения и развитие всех отраслей экономики.

Таким образом, можно сделать вывод, что такая модель управления интеллектуальным капиталом подходит для любой страны и является универсальной, учитывает и улучшает все ресурсы, повышает эффективность деятельности и, как следствие, увеличивает благосостояние населения. Предложенная модель управления интеллектуальным капиталом в условиях инновационной экономики отличается динамическим подходом к взаимодействию структурных элементов и позволяет осуществлять точечные корректировки в рамках управленческих решений за счет адресной направленности воздействий.

Список использованной литературы:

1.Гапоненко А.Л., Панкрухина А.П. Теория управления. Учебник. – М.: Изд-во «РАГС», 2008. – 560с.

2.Голубкин В.Н. Интеллектуальный капитал в эпоху глобализации мировой экономики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ou-link.ru/pub/business_obraz_1_18.htm (дата обращения: 18.03.2020).

3.Гэлбрейт Дж.К. Новое индустриальное общество: избранное / пер. с англ. П.А. Алябьева, С.А. Батасова, О.С. Васильева и др. // Антология экономической мысли. – М.: Эксмо, 2008.

4.Дресвянников В.А. Управление знаниями организации: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2010. – 344 с.

5.Инновационный менеджмент: учебник для магистров / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 424 с.

УДК 37.013.73

А.И. НИЗАМОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия
Р.Р. РИЗВАНОВ
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия

ПОДХОДЫ К СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ПОДРОСТКОВ С ДЕВИАНТНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

APPROACHES TO SOCIAL REHABILITATION OF ADOLESCENT YOUTH WITH DEVIANT BEHAVIOR

Аннотация: Политика профилактики девиантного поведения должна включать ряд мероприятий, направленных на активную мотивацию подростков к реализации в социальной среде. Тренд на социальную значимость становится всё более актуальным для современной молодежи.

Abstract: the policy of prevention of deviant behavior should include a number of measures aimed at actively motivating adolescents to implement in the social environment. The trend for social significance is becoming more and more relevant for today's youth.

Keywords: social responsibility, deviant behavior, Smoking, formation of personal qualities, prevention of addictions, stages of rehabilitation technology.

Ключевые слова: социальная ответственность, девиантное поведение, табакокурение, формирование личностных качеств, профилактика зависимостей, этапы технологии реабилитации.

Вполне очевидно, что табакокурение, алкоголизм, наркомания являются

проблемами социально-психологического характера. Большинство зависимых, выкуривая сигарету, пытаются снять напряжение и стресс, ожидают расслабления и обретения радостных ощущений и даже уверенности в себе. Однако с увеличением количества выкуриваемых сигарет желание «счастья» и безраздельной «свободы» становится все более навязчивым, привычным и просто уже необходимым. Это и есть пагубная привычка, однозначно переходящая в зависимость, как правило, сопровождающую человека всю оставшуюся жизнь. Поэтому возможно и даже необходимо вмешаться в эту ситуацию как можно раньше, предупреждая и останавливая на ранних этапах формирование зависимости у молодого человека. И эту профилактику следует осуществлять в подростковом возрасте, статистически более вероятном для появления интереса к табакокурению. Данная проблема рассматривалась многими авторами, подчеркивающими важнейшие роль и значение социальных реабилитационных мер в профилактике девиантного поведения подростков [2, 3].

Профилактика в психологическом и физиологическом контексте представляет собой совокупность мероприятий предупредительного характера, направленных на поддержание, сохранение и установление нормального состояния, сложившегося порядка, установленного режима и образа поведения. Соответственно и предупредительные меры в борьбе с девиантным поведением направлены на формирование нормального психологического и физиологического статуса подростка, молодого человека, знаний, умений и навыков по воспитанию и самовоспитанию совершенно иного личностного потенциала, поддерживающего позитивные мотивы в образе поведения и отношения к девиантным факторам.

Эти меры предполагают в себе в первую очередь создание поддерживающей среды, доступ к информационным ресурсам и к медицинским учреждениям, подростковым центрам и другим специализированным службам помощи.

Профилактика девиантного поведения разделяется на уровни. В работе с молодым поколением пубертатного возраста система реабилитации рассматривается в четко заданной последовательности и следующим образом. Начальный уровень сводится к работе разъяснительного характера, предотвращающей девиантное поведение подростков. Вторичный – к снятию рецидивов после лечения и реабилитации. Третичный – к реабилитации в тяжелых и крайне тяжелых случаях многократно повторяющихся рецидивов и безрезультатного лечения.

Реабилитационные мероприятия по первичной профилактике включают в себя следующие компоненты.

Образовательный компонент. Целью реабилитации в рамках данного компонента является формирование у подростков поступательного позитивного мышления в отношении к психоактивным вещества. Это

предполагает, во-первых, ЗОЖ – поведение современного молодого человека, во-вторых, психологическую мотивацию на непринятие устоявшегося в обществе мнения о якобы «оригинальном», «продвинутом», «модном» и даже «востребованном противоречивом» поведении в рамках любых форм зависимостей.

Психолого-педагогический компонент призван обеспечить коррекцию психологических характеристик личности, создавать благоприятный социально-психологический климата в коллективе, своевременную социально-психологическую адаптацию подростков, склонных к рассматриваемым видам зависимости.

Социальный компонент включает в себя работу с подростками по развитию коммуникативных навыков, формированию социальной приверженности и осознанию своей личностной социальной значимости во внешней среде. Социально-психологические методы хорошо влияют на мотивационную структуру личности подростка через инструменты убеждения и участия.

Для более успешной профилактики зависимого поведения подростков, разработаны методы, применимые к использованию в реабилитационной работе с подростками.

Однако в современном контексте в практике профилактики зависимостей молодежи от психоактивных веществ интерес представляет инновационный подход. Инновационный подход к социальной реабилитации подростковой молодежи с девиантным поведением, на наш взгляд, должен включать ряд этапов, формирующих у ребят стойкий социальный иммунитет к различным видам зависимостей. Это может быть достигнуто благодаря следующим воспитательным методам, представленным на рисунке 1.

Трудовоспитание – реализуемое в виде классов производственного обучения, формирующих ранние профессиональные навыки, мотивацию к дальнейшей ассимиляции в профессиональной среде. Особый акцент необходимо сделать на профориентационной работе, имеющей в России и Республике Башкортостан хорошее методическое обеспечение и традиции.

Следующим, не менее важным инструментом является волонтерство, позволяющее молодежи быть, что называется, в тренде, так как популярность его приобрела всемирный характер. Причастность молодежи к жизни детских домов, домов престарелых и инвалидов, и других учреждений играет огромную воспитательную роль через милосердие и выполнение социально-значимых функций.

Этап творческой инициативы молодежи абсолютно необходим, как способствующий росту социальной зрелости и активности. Проблема здесь заключается лишь в том, как увеличить количество центров творчества и вовлечь туда талантливых наставников, педагогов и организаторов, каким образом разнообразить программы творческого развития и заинтересовать молодежь для участия в них.

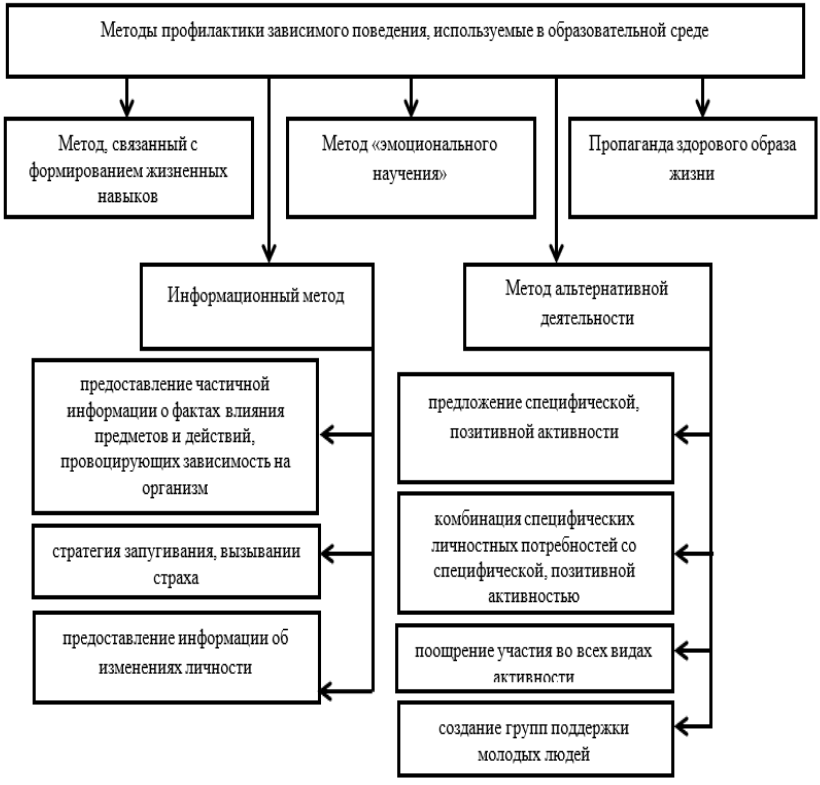


Рис. 1. Система реабилитационных методов [1]

Этап формирования патриотической приверженности может быть реализован многогранно благодаря богатому российскому наследию в этой области. Уголки памяти, Бессмертный полк, встречи с участниками боевых действий, следопыты – это далеко не весь список форм участия молодежи в патриотических программах страны и региона.

Этап краеведческого воспитания с целью единения с природой родного края это – волонтерские субботники по озеленению и очистке улиц, территорий микрорайонов, молодежные ботанические сады, туристические походы по родному краю. Проектирование парковых зон, заповедников, зон досуга с участием молодежи позволит не только решить проблему экологического досуга подростков, но и воспитать в них бережное отношение к родному краю [2, 3].

Культурно-просветительские мероприятия, включающие открытие фестивальных, концертных, конкурсных площадок с участием молодежи и без нее будут способствовать развитию талантливой молодежи любого возраста.

Практика тимуровского движения в годы командно-административной экономики, характеризовалась замечательным опытом: дети, подростки и молодежь более старшего возраста проводили работу с подшефными пожилыми участниками войны, учителями школ, известными деятелями науки и культуры, оставшимися без всякой семейной поддержки и одинокими. Это дало возможность сформировать не одно поколение социально-ответственных граждан, ставших ядром общества, возглавившим многие важные социальные процессы того времени.

В настоящее время профилактика табакокурения, алкоголизма и наркомании в подростковом возрасте является важнейшей общественной задачей. Предупредительные мероприятия по употреблению психоактивных веществ представляют собой комплекс образовательных, социальных, медико-психологических и эстетических мероприятий. Борьба с зависимостями в этом направлении будет более эффективна при использовании инновационных методов профилактики и ограничении применения информационно-просветительских подходов, но и не при отказе от них.

Список использованной литературы:

1. Дибиров М.И. Специально организованная воспитательная деятельность как фактор профилактики и коррекции девиантного поведения подростка // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. – 2017. – Т.11. – №4. – С. 10-14.

2. Калиновская М. А. Особенности социального интеллекта и выбора стратегий поведения подростков // Молодой ученый. – 2014. – №3-2. – С. 88-91.

3. Приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 18.09.2012 г. №327-ст «Об утверждении национального стандарта Российской Федерации», «Реабилитационные услуги лицам, зависимым от наркотических средств, психотропных веществ и алкоголя» (ГОСТ Р 54990-2012). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/1200095491 (дата обращения: 18.03.2020).

УДК 331.101.68
А.Ю. ПЕТРОВ
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: Leshii14.1986@mail.ru

БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

LEAN MANUFACTURING AS A MEANS OF INCREASING PRODUCTIVITY

Аннотация: в статье кратко охарактеризована история появления и распространения бережливого производства. Рассматриваются особенности технологии, позволяющие достичь повышения производительность работы персонала и эффективности его труда. Приводятся примеры использования принципов бережливого производства в бизнесе и государственной сфере и указываются сложности, с которыми может столкнуться высший менеджмент при внедрении концепции.

Abstract: The spread of lean manufacturing. The article considers the features of the technology that allow to achieve an increase in the productivity of personnel and the efficiency of their work. Examples of using the principles of lean production in business and government spheres are given, and the difficulties that top management may face when implementing the technology are indicated.

Ключевые слова: бережливое производство, производительность труда, качество, сокращение потерь, оптимизация, «канбан».

Keywords: lean manufacturing, productivity, quality, loss reduction, optimization, «kanban».

Принцип бережливого производства заключается в системном подходе к выявлению потерь и поиску путей их устранения, для того чтобы уменьшить время между заказом клиента и отгрузкой товара. Данная методика направлена на борьбу с потерями во всех их проявлениях: избыточные складские запасы, межоперационные заделы, время простоя, излишние перемещения, учитывая при этом удобство и безопасность выполнения операций для сотрудников.

Бережливое производство – это концепция управления организацией, которая основана на непрерывном сокращении потерь и оптимизации бизнес-процессов. Бережливое производство понимается как механизм непрерывного совершенствования бизнес-процессов и рассматривает компанию в рамках процессного подхода. Бережливое производство – технология относительно новая, но уже доказавшая свою эффективность по всему миру [1, 2].

Данная технология появилась в Японии в 40-х годах благодаря основателю автомобильного концерна Тойота Киитиро Тойеда и инженеру

компании Тайити Оно. Из-за острого послевоенного кризиса, который страна переживала в тот период, компания была вынуждена формировать новые эффективные методы организации производства, которые смогли бы позволить ей составить конкуренцию ведущим автопроизводителям мира. С 1948 года в производственную систему Тойоты был внедрен принцип «точно вовремя», плавно переросший в концепцию бережливого производства кайдзен (в пер. с японского «путь к совершенству»). Именно за счет внедрения данной технологии компания Тойота смогла в 2007 г. обойти по объемам продаж General Motors и стать крупнейшим автомобилестроителем в мире.

В данное время методы и инструменты бережливого производства используются в очень многих областях: в сфере услуг, строительстве, здравоохранении, государственном и муниципальном управлении и т.д. [3, 4].

Так, эксперты McKinsey считают, что основная причина низкой производительности труда в России – это неэффективная организация работы [5]. Внедрение бережливого производства в нашей стране проходит тяжело и формально, также как десять лет назад проводилось внедрение системы менеджмента качества.

Применение данной технологии осуществляется следующим образом. Формируется определенная рабочая группа, которая анализирует работу производственной площадки в процессе наблюдения и определяет ее эффективность. Затем она ищет «потери» – действия и операции, не добавляющие ценности и не приносящие желаемый результат. Данные действия составляют подавляющую часть времени рабочей группы.

По итогу проведенной диагностики осуществляется формирование предварительных гипотез о наличии потенциала повышения производительности труда на том или ином участке. Гипотезы необходимо тщательно проработать с технической и экономической точек зрения вместе со специалистами производства и утвердить руководителями организации. После того как гипотезы утверждены, они становятся планом организационных мероприятий, реализующимся на последнем этапе проекта. По результату осуществления каждого из улучшений производится оценка реально достигнутого экономического эффекта.

Как правило, реализовать меры совершенствования производства можно достаточно быстро. Вот один пример: потери в случае дублирования функций на одном из шинных заводов в России. Данный завод сформировал в штате постоянно действующую комиссию по качеству, выявляющую брак.

В комиссию входило 7 работников согласно должностным обязанностям. Анализ работы комиссии показал действительную необходимость наличия в штате только 3 человек. После сокращения штата комиссии в течение 1 дня удалось снизить трудоемкость разбраковки и сэкономить 1,6 млн руб. в год.

Иногда оптимизация требует инвестиций, однако подобные вложения окупаются с лихвой, позволяя существенно увеличить производительность труда. В качестве примера можно привести опыт внедрения бережливого производства на одном предприятии сферы нефтехимии, которое производило резиновые смеси с последующей доставкой в производственные цеха для изготовления резинотехнической продукции. Для доставки смеси требовалось порядка 1,5 тыс. транспортировок в месяц, так как транспорт для перевозки был оборудован нерационально – более двух поддонов на него погрузить нельзя. За счет изготовления специальных паллет для доставки резиновых смесей компании удалось сократить затраты на 1,2 млн руб. в год.

Опыт использования технологии бережливого производства демонстрирует высокий потенциал роста производительности труда и при расстановке рабочих. Например, в одной крупной котельной слесари обслуживали каждый свой объект. Однако объекты были расположены слишком далеко друг от друга, из-за чего работникам много времени приходилось затрачивать на передвижение. После того, как расположение обслуживаемых объектов оптимизировали, численность слесарей сократилась с пяти до четырех, а экономия организации составила 2,4 млн руб. в год.

Государство понимает всю эффективность данной технологии в повышении производительности труда и оказывает поддержку внедряющим ее предприятиям. Согласно Указу Президента РФ В.В. Путина от 07.05.2018 г. рост производительности труда определен как одна из приоритетных задач развития страны. Чтобы реализовать поставленную цель, разработан национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости», который предполагает участие предприятий несырьевых отраслей экономики.

Также технологии бережливого производства внедряются и в саму систему государственного управления, примером чего является федеральный проект «бережливая поликлиника», который позволил увеличить производительность труда медицинских работников и устранить очереди.

Технологию бережливого производства, несмотря на все ее преимущества, не всегда просто внедрить в производство. Причинами, вызывающими сложности в использовании технологии, могут стать ментальность персонала и культура труда. Если привычный образ действий на рабочих местах не менялся десятилетиями, персонал может сопротивляться нововведениям, как пассивно, так и активно. С подобными трудностями пришлось столкнуться компании Alfmeier, прежде чем ей удалось достичь двукратного увеличения производительности [6].

Когда немецкий концерн Alfmeier Präzision SE решил приобрести небольшой завод по производству комплектующих для автомобилей в чешском городе Пльзень, его руководство обнаружило, что при

увеличившемся объеме заказов производство не справляется с работой, отсутствуют дополнительные площади, а продукция не соответствует требованиям качества производителей автомобилей премиальных марок.

Дело было в том, что при достаточно больших запасах они расходовались нерационально, и в то время, как одних комплектующих в цехах было достаточно, других определенно не хватало. Это вызывало остановку производственных линий.

Первым шагом на пути к созданию бережливого производства должна стать система 5S с упором на чистое, хорошо организованное рабочее место. Простые приемы наведения порядка и укрепления дисциплины, в реализацию которых вовлекаются все члены коллектива, создают мощный импульс для организованного развития и основу для внедрения более сложных инструментов и методов повышения производительности, таких как TPM, быстрая переналадка, «точно вовремя» и т.д.

Данная система, приспособленная к отечественным условиям производства, получила название «Упорядочение». Главные принципы этой системы заключаются в следующем: убрать все лишнее; регулярно проводить тщательную уборку и проверку исправности оборудования и инвентаря; разместить на рабочем месте все наиболее удобным образом; выработать правила хранения, использования, уборки и проверки; постоянно и сознательно следовать принятым правилам.

«Упорядочение», как и другие инструменты бережливого производства, нельзя внедрить быстро по приказу высшего руководства. Они требуют терпеливого и скрупулезного труда не только менеджеров всех уровней, но и каждого работника предприятия. Для того чтобы совершенствовать производство, руководители и рабочие должны проводить улучшения совместно, не забывая поощрять тех, кто выполняет установленные договоренности.

Несмотря на то, что в требованиях 5S в принципе не содержалось ничего нового для рабочих, их внедрение столкнулось с неприятием со стороны производственного персонала, причем обучить рабочих также не удалось. И только за счет того, что пришедшие после очередного отпуска работники Alfmeier CZ застали предприятие полностью готовым к использованию системы канбан совместно с продуманной, увязанной со всеми процессами системой визуального менеджмента, компания смогла в течение двух лет внедрить бережливое производство в деятельность своего завода. Те немногие рабочие, что были категорически против нового подхода к труду, вскорости «отсеялись» из компании, так как в компании также был налажен систематический аудит и полностью прозрачные критерии оценки труда, при которых имитация и саботирование деятельности становилось проблематичным. Как результат – организации удалось не только окупить инвестиции, но и выйти на новый уровень развития. А данный завод признали лучшим предприятием визуального менеджмента в группе

компаний Alfmeier Präzision SE. Таким образом, по опыту Alfmeier CZ внедрения инструментов бережливого производства можно судить, что данную технологию можно вводить и в отечественные организации. Результаты довольно убедительны: сопротивление, которое порождено ментальностью, характерной для жителей постсоветских стран, успешно преодолевается находчивостью топ-менеджмента.

Концепция бережливого производства проста для понимания, однако сделать так, чтобы она стала частью повседневной работы, непросто. Для успешного внедрения бережливого производства необходимо изменение мировоззрения не только управленческого состава, но и всего персонала предприятия. Однако при этом бережливое производство позволяет при относительно небольших материальных вложениях значительно повысить эффективность производства

В заключение статьи стоит отметить, что преимущества бережливого производства заметны уже из названия технологии: достичь успеха по сравнению с конкурентами можно, если обладать большими ресурсами. В условиях же их ограниченности целесообразно ресурсы беречь. В некоторых ситуациях внедрение технологии оказывается проблематичным, однако, если найти способы преодолеть эти трудности, вложения в технологию бережливого производства окупятся в несколько раз.

Список использованной литературы:

1. Фидельман, Г.Н., Дедиков С.В., Адлер Ю.П. Альтернативный менеджмент: путь к глобальной конкурентоспособности / ред. С. Огарева. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. – 186 с.

2. Закирова Л.Р., Сайфуллина Л.Д. Повышение привлекательности региона как инструмент кадрового обеспечения социально-экономических систем // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: материалы IX Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – 2017. – С. 309-312.

3. Сычанина С.Н., Мирончук В.А., Шолин Ю.А. Внедрение технологий бережливого производства как способ повышения производительности труда на предприятиях общественного транспорта // Вестник Академии знаний. – 2019. – №3 (32). – С. 238-244.

4. Сайфуллина Л.Д., Рощевкина Н.Н. Развитие трудовых ресурсов региона за счет повышения производительности труда // Тенденции развития науки и образования. – 2016. – №21-3. – С. 37-39.

5. Опыт внедрения бережливого производства на предприятии // Официальный портал консалтинговой компании ООО «Формула труда». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.formula-truda.ru/otrasly/proizvodstvo.php (дата обращения: 24.05.2020).

6. Business Excellence: журнал / гл. ред. Т. Киселева; учред. и изд. РИА «Стандарты и качество»; учред. Н. Томпсон. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2019. – 108 с.

УДК 331.08
О.И. ПОГРЕБНАЯ
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: olesya-pogrebnaya@mail.ru
Л.Д. САЙФУЛЛИНА
Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия; e -mail: SaifLarisa@mail.ru

РОЛЬ HR-БРЕНДА В АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПЕРЕДОВЫХ КОМПАНИЙ[1]

THE ROLE OF HR-BRAND IN ADAPTING THE PERSONNEL OF LEADING COMPANIES

Аннотация: адаптация персонала организации направлена на то, чтобы вновь принятые сотрудники сразу и активно включились в работу, однако прежде чем добиться высокой продуктивности труда персонала организации, важно найти индивидуальный подход к каждому сотруднику начиная с первых дней его работы в коллективе. Цель данной работы – исследовать процедуру введения в должность и адаптации работников, анализируя примеры передовых компаний.

Abstract: the adaptation of the organization’s personnel is aimed at ensuring that newly hired employees immediately and actively engage in work, however, before achieving high productivity of the organization’s personnel, it is important to find an individual approach to each employee, starting from the first days of his work in the team. The purpose of this work is to investigate the procedure for the introduction and adaptation of employees, analyzing examples of leading companies.

Ключевые слова: адаптация работников, введение в должность, HR-бренд.

Keywords: adaptation of workers, introduction to the post, HR-brand.

Адаптация новых сотрудников – одна из главных задач отдела по подбору персонала. Проведение адаптационных мероприятий необходимо для того, чтобы сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику для освоения на новом месте и начала работы с максимальной отдачей, поэтому, система адаптации необходима как новому сотруднику,

[1] Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН №075-01211-20-01 на 2020 г.

так и компании. Процесс адаптации должен включать поэтапное вовлечение сотрудника в рабочие будни и привыкание к вновь складывающимся социальным, психологическим, экономическим и санитарно-бытовым условиям. Осуществление программы адаптации новых сотрудников в организации приносит существенный результат сразу в нескольких направлениях. Современный менеджмент труда считает трудовую адаптацию одним из наиболее эффективных элементов управления персоналом.

Введение в должность – комплекс целенаправленных мероприятий, предназначенных для эффективной адаптации нового персонала. Под «введением в организацию» подразумевается процесс радушного приема работников, которые впервые пришли на работу в компанию. Программа введения в должность может включать: ряд небольших лекций; тренинги по адаптации персонала; буклеты с описанием истории, миссии, продукции, структуры организации; использование цифровых помощников, чат-ботов и геймификации для новичков. Такие мероприятия обычно организуют руководители департаментов или HR-менеджеры.

По результатам опроса, проведенного исследовательским центром рекрутингового портала SuperJob.ru, можно сделать выводы о том, насколько развита программа введения в должность в России. Например, на вопрос «Проводятся ли в Вашей организации мероприятия по адаптации новых сотрудников?» 49% сотрудников ответили, что в их компании проводятся мероприятия по адаптации персонала, 37% ответили, что их организация обходится без подобных мероприятий, а у 14% опрошенных этот вопрос вызвал затруднение.

Таким образом, не все организации считают нужным применение методов адаптации сотрудников, но большинство организаций все-таки склонны проводить мероприятия по адаптации сотрудников.

К наиболее популярным и распространенным методам адаптации относятся: наставничество; знакомство с компанией (экскурсия); обучение; тренинги или семинары; беседы; составление личного плана вхождения в должность и кураторство со стороны HR-службы (рис.1) [1].

В любой организации должна существовать собственная программа адаптации новых работников, в которой обязательно будут присутствовать следующие этапы: подготовительный, этап обучения, практические задания и итоги испытательного периода. Компании, которые понимают, что основной составляющей успеха является крепкий рабочий коллектив, разрабатывают целые системы для адаптации новых сотрудников.

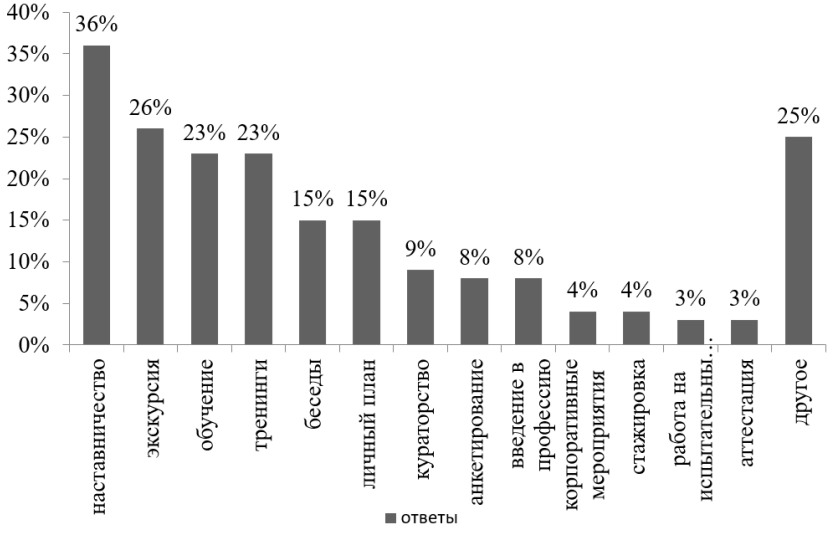


Рис.1. Результаты ответа на вопрос «Какие именно мероприятия по адаптации новых сотрудников проводятся в Вашей организации?»

Крупнейшие передовые компании «IKEA», «Ашан» и «LeroyMerlin» большое внимание уделяют адаптации персонала и введению в должность новых сотрудников. В «IKEA» сотрудники, приходя на работу, сразу видят надпись «Hej», которая означает «привет» по-шведски, что является наглядным примером доброжелательности компании. В каждом магазине «IKEA» есть уютная столовая со вкусной и горячей едой, где сотрудники могут перекусить в обеденный перерыв [2]. Для создания домашнего уюта в столовой расположены аквариумы, можно отдыхать в специально созданном для этого уголке, где установлен музыкальный центр и есть небольшая библиотека. Это свидетельствует о том, что компания заботится о своих работниках.

В компании «Ашан» для разработки технических тренингов для новых сотрудников были привлечены руководители групп разработчиков программных продуктов и лидеры проектов, которые лучше всего могут структурировать навыки владения [3]. Это помогает вновь прибывшим сотрудникам узнать больше о компании, а также о продвижении по карьерной лестнице с учетом требований данной компании.

Основными элементами адаптации персонала в ООО «LeroyMerlin» являются: вознаграждение за достигнутые результаты; дружелюбность коллектива и взаимопонимание с руководством. В организации «LeroyMerlin» существует два основных направления адаптации: первичная – приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности; вторичная – приспособление сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности, но меняющих объект

деятельности или свою профессиональную роль [4]. Это помогает адаптироваться в организации не только сотрудникам с опытом работы, но и научить разным тонкостям тех, кто впервые сталкивается с работой. Рост вовлеченности влияет на эффективность работы персонала, производительность труда, достижение компанией ключевых показателей.

Программой адаптации новых работников занимаются HR-специалисты компании, но, помимо этого, важная задача HR-менеджеров – это формирование HR-бренда организации, который оказывает огромное воздействие на репутацию компании. HR-бренд – это положительный имидж компании в сфере работы с персоналом, который способствует продвижению работодателя на рынке труда. Он состоит из внешнего и внутреннего бренда. Внутренний HR-бренд направлен на сотрудников компании. Его формирование начинается с исследования удовлетворенности и вовлеченности сотрудников, а также с выявления основных факторов удержания персонала. Внутренний HR-бренд во многом определяет внешний. Внешний HR-бренд ориентирован на специалистов, которые пока находятся по ту сторону компании – ими являются потенциальные соискатели. Стоит отметить, что если внутренний HR-бренд не соответствует внешнему, то никакие рекламные кампании не смогут помочь в привлечении кандидатов. Суть HR-брендинга заключается в отношении сотрудников к своему предприятию, т. е. в удовлетворении сотрудниками своей работой, условиями труда. На предприятии это характеризуется низким показателем текучести кадров [5].

Преимуществами HR-брендирования являются: существенное сокращение времени на поиск подходящих кандидатов; уменьшение текучести кадров; пассивное формирование кадрового резерва. В основе HR-бренда лежит ценностное предложение работодателя. Для его формирования нужно хорошо понимать своих сотрудников, и отличной практикой здесь послужит простое общение с ними. Выяснив, чем они живут, чем интересуются, в чем видят для себя проблемы, создается пользовательский портрет, на который можно ориентироваться, формируя предложение.

Когда-то хорошие репутации на рынке труда складывались интуитивно, в последние же годы компании начали уделять большое внимание своему HR-бренду, вследствие чего HR-брендинг стал отдельной «дисциплиной» в рамках корпоративных коммуникаций. Для исследования HR-брендинга различных компаний с разным количеством сотрудников был проведен опрос: «Развивается ли HR-бренд в вашей компании?» [1]. Исследование показало, что не во всех компаниях HR-бренду уделяется должное внимание, но тем не менее многие компании предпринимают действенные меры для его развития (рис.2).

Рис.2. Результаты ответа на вопрос «Развивается ли HR-бренд в вашей компании?»

Компания «IKEA» в 2017 г. признана самым привлекательным работодателем в сфере розничной торговли. «IKEA» постоянно развивает устойчивость бренда и вкладывает большие ресурсы в HR-направление. Компания не только старается давать своим соискателям лучшие на рынке условия работы, зарплаты и хороший социальный пакет, а также предлагает и нечто большее – комфортную рабочую среду, культуру и ценности компании. Основная задача «IKEA» – предоставить сотруднику возможность расти и развиваться. Ежегодно разрабатываются индивидуальные планы развития для каждого сотрудника, исходя из его целей. В некоторых случаях это классические тренинги или дистанционные курсы, но основным инструментом развития является обучение в процессе работы, то есть осознанное выполнение задач, наблюдение за покупателями и коллегами, внешними факторами.

В 2016 г. компания «LeroyMerlin» стала обладательницей HR-Оскара. На сегодняшний день «Премия HR-brand» является самой престижной и значимой в HR-сообществе. Компания «LeroyMerlin» принимает в свои ряды разных людей, отличающихся возрастами, с различным опытом (и без него), щедро вкладывается в обучение сотрудников. Компания регулярно проводит карьерные мероприятия для студентов и выпускников учебных заведений, приглашая ребят без опыта работы не только на линейные позиции, но и на управленческие, дает им возможность попробовать себя в профессии, получить различные навыки, а также предлагает развернутый план интеграции в компанию и развития в ней.

Таким образом, HR-бренд компании формируется на самых разных этапах взаимодействия компании со своими сотрудниками, в том числе потенциальными, и во многом зависит от эффективности мероприятий по

управлению персоналом, начиная с этапа приема в компанию, до увольнения, а в некоторых случаях и после выбытия персонала.

Список использованной литературы:

1. Официальный сайт исследовательским центром рекрутингового портала «SuperJob.ru» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.superjob.ru/community/otdel_kadrov/46514 (дата обращения: 17.04.2020).
2. Сайт отзывов сотрудников компании «IKEA». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.indeed.com/cmp/Ikea/reviews (дата обращения: 17.04.2020).
3. Сайт отзывов сотрудников компании «Ашан». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.indeed.com/cmp/Ашан/reviews (дата обращения: 17.04.2020).
4. Сайт отзывов сотрудников компании «Leroy Merlin». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.indeed.com/cmp/Leroy-Merlin/reviews (дата обращения: 17.04.2020).
5. Салахова Л.А., Сайфуллина Л.Д. Роль HR-бренда в повышении эффективности управления персоналом // Развитие теории и практики управления социальными и экономическими системами: Материалы VII международной научно-практической конференции. – ИСЭИ УНЦ РАН, Уфа. – 2018. – С. 61-63.

УДК 364.23
Ж.Б. РОЗАНОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа, Россия; e -mail: zhanylik@mail.ru
И.Д. ИБАТУЛЛИНА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа, Россия; e -mail: iluza.i@yandex.ru

РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ МИГРАЦИИ МОЛОДЁЖИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

DEVELOPMENT OF A PROJECT TO REGULATE YOUTH MIGRATION IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Аннотация: в статье приводится описание предлагаемого проекта по снижению оттока молодёжи из республики «Навигатор востребованных профессий в Республике Башкортостан», который направлен на дальнейшее развитие и привлечение активной и талантливой молодёжи из других регионов Российской Федерации.

Abstract: the article describes the proposed project to reduce the outflow of young people from the Republic «Navigator of popular professions in the Republic of Bashkortostan», which is aimed at further development and attracting active and talented youth from other regions of the Russian Federation.

Ключевые слова: миграция, отток, молодежь, абитуриенты, работодатели, учебные заведения, навигатор профессий, трудоустройство, обучение.

Key words: migration, outflow, youth, applicants, employers, educational institutions, Navigator of professions, employment, training.

Анализ молодежной миграции в Республике Башкортостан показал, что наблюдается неблагоприятная миграционная ситуация, которая характеризуется оттоком трудоспособной и талантливой молодёжи. Основными причинами являются: невозможность трудоустройства, низкая заработная плата, неудовлетворительные условия труда и инфраструктура, что толкает граждан покидать свои родные города в поисках лучшей жизни. Вследствие этого необходимо разработать проект, который поможет снизить отток молодёжи из республики и будет направлен также на дальнейшее развитие РБ и привлечение активной и талантливой молодёжи из других регионов Российской Федерации.

Главной проблемой является отсутствие возможностей трудоустройства и перспектив карьерного роста в Республике Башкортостан. Для оказания помощи молодым людям в поиске профессий, а также выбора специальности при поступлении в учебные заведения в будущем предлагается создание «Навигатора востребованных профессий в Республике Башкортостан» при Министерстве семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан [1].

Навигатор профессий – представляет из себя многофункциональный интернет-портал, целевой аудиторией которой являются молодые люди, в том числе студенты, абитуриенты, а также работодатели и учебные заведения. Его целью является создание доступного и интуитивно понятного навигатора современных востребованных профессий, где представлена рекомендательная и ознакомительная информация, призванная помочь молодым людям проложить свой путь: от идеи до реальной возможности трудоустройства.

Участниками проекта являются: молодые люди, в том числе студенты, абитуриенты, также работодатели и учебные заведения.

Данный проект удобен и полезен для всех её участников:

–для молодёжи республики, так как у них появится возможность найти работу по специальности, а также при нехватке квалификации сайт предложит им учебное заведение для её повышения;

—для абитуриентов, которые не могут определиться со своей будущей профессией, сайт покажет самые востребованные на данный момент профессии, таким образом, они смогут ознакомиться и выбрать для себя наиболее интересный и подходящий вид деятельности, а затем выбрать и учебное заведение;

—для работодателей, которые смогут решить проблемы недостатка квалифицированных кадров;

—для учебных заведений, так как проект повысит информированность о возможных направлениях подготовки и привлечет абитуриентов.

Нормативно-правовая база: Конституция Российской Федерации; Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. (в ред. 16.12.2019 г.), Постановление правительства Российской Федерации №891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требования к подбору подходящей работы» от 07.09.2012 г. (в ред. от 26.03.2019 г.); Закон РФ №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. (в ред. от 01.01.2020 г.); Постановление Правительства Республики Башкротостан №446 «О концепции миграционной политики Республики Башкортостан» от 13.10.2015 г.; ФЗ №149 «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 г. (в ред. 03.04.2020 г.); ФЗ №498 «О персональных данных» от 27.07.2006 г. (в ред. от 31.12.2017 г.).

На сегодняшний день в Республике Башкортостан отток миграции молодёжи регулируется концепцией миграционной политики с 2015 г., но убыль населения по причине отсутствия трудоустройства не уменьшается. Молодые люди, которые так и не смогли найти подходящую работу или подходящее направление подготовки в учебных учреждениях, ежегодно покидают республику [2].

Основным требованием для реализации проекта «Навигатор востребованных профессий Республики Башкортостан» является разработка интернет портала/сайта.

Примерный вид главной страницы сайта проекта представлен на рисунке 1.

На главной странице сайта представлены основные разделы: «Куда пойти учиться», «Где я смогу работать», «Кем я стану», «Карта». Начать работу на сайте можно с любой вкладки, так как все страницы связаны между собой и можно перейти из одной вкладки в другую.

В разделе «Куда пойти учиться» представлены все учебные заведения высшего и среднего специального образования Республики Башкортостан. При выборе каждого из них предоставляется информация по специальностям, направлениям подготовки, в том числе наличие востребованных на данный момент направлений, которым можно обучиться в заведении.

Рис. 1. Главная страница сайта «Навигатор профессий»

На рисунке 2 представлены вкладки при выборе определенного учебного заведения. Во вкладке «Поступление» представлена информация об университете, во вкладке «Карьера» находятся списки востребованных направлений подготовки, которые предоставляет университет.

Рис. 2. Разделы при выборе определенного университета

В разделе «Куда пойти учиться» пользователь сможет получить всю необходимую информацию об учебных заведениях высшего и среднего специального образования Республики Башкортостан, ознакомиться с условиями поступления, наличием бюджетных мест и непосредственно стоимостью обучения без перехода на официальные сайты учебных заведений.

В разделе «Где я смогу работать» (рис. 3) представлена информация по различным профессиям. Если пользователь еще не определился с будущей профессией, то он может изучить данный раздел, выбрав и перейдя по картинке той или иной профессии. При переходе по выбранной профессии пользователь получает основную информацию о ней, о её востребованности и местах, где можно обучиться и работать в дальнейшем по данной

профессии. Этот раздел поможет пользователям получить всю необходимую информацию и в дальнейшем определиться с будущей специальностью, избежать такой ситуации, как неверный выбор профессии в «начале пути».

Рис. 3. Раздел «Где я смогу работать»

В разделе «Кем я смогу стать» (рис. 4) представлена вся информация по востребованным профессиям в Республике Башкортостан. Раздел содержит информацию о различных профессиях, о примерной заработной плате и местах, где в дальнейшем возможно трудоустроиться. Данный раздел поможет выпускникам школ подходить к выбору профессий осознанно и обоснованно.

Рис. 4. Раздел «Кем я смогу стать»

Для реализации предлагаемого проекта необходимо на первых этапах согласовать детали с Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, проинформировать учебные заведения и организации о предоставлении ими всей необходимой информации и заключить соглашения для дальнейшего сотрудничества.

На данный момент в Республике Башкортостан наблюдается заметная миграционная убыль молодёжи, что является значимой проблемой для республики, которая влечет за собой такие последствия, как «старение» населения, отток умов и рабочей силы из республики и пр. [3].

Проект «Навигатор востребованных профессий Республики Башкортостан» поможет решить проблему с молодежной миграцией,

оттоком талантливой и активной молодежи из республики, связанной с отсутствием перспектив, проблем с трудоустройством и обучением, а также повысит их информированность и привлечет молодых людей из других регионов России.

Список использованной литературы:

1.Концепция миграционной политики Республики Башкортостан на период до 2025 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bashzan.ru/system/docs/2910/konc_migr_2025.pdf?1427879544 (дата обращения: 27.04.2020).

2.Постановление Правительства РБ от 20.12.2018 г. №624 «О Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://minecon.bashkortostan.ru/dejatelnost/strategicheskoe-planirovanie/strategiya-razvitiya-respubliki-bashkortostan/strategiya-respubliki-bashkortostan-2030/ (дата обращения: 20.04.20).

3.Атаева А.Г., Уляева А.Г. Межрегиональная молодежная миграция как угроза утери человеческого капитала территории (на материалах Республики Башкортостан и регионов Приволжского федерального округа) // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2018. – №44. – С. 38-57.

УДК 353.5

Ж.Б. РОЗАНОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: zhanylik@mail.ru
Р.Р. МУСИНА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e-mail: regina1999musina@gmail.com

ИССЛЕДОВАНИЕ ДОСТУПНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В МАЛОЛЮДНЫХ ПОСЕЛЕНИЯХ НА ПРИМЕРЕ БУЗДЯКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

STUDY THE AVAILABILITY OF MEDICAL SERVICES IN SPARSELY POPULATED SETTLEMENTS ON THE EXAMPLE OF BUZDYAKSKY DISTRICT IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Аннотация: в статье проводится анализ доступности медицинских услуг в малолюдных поселениях на примере Буздякского района Республики Башкортостан, а также в целом по республике. Предлагается проект по повышению доступности медицинских услуг на основе внедрения мобильных медицинских комплексов.

Abstract: the article analyzes the availability of medical services in sparsely populated settlements on the example of the Buzdyaksky district of the Republic of Bashkortostan, as well as in the Republic as a whole. A project is proposed to increase the availability of medical services based on the introduction of mobile medical complexes.

Ключевые слова: доступность, медицинская услуга, район, заболеваемость, мобильный медицинский комплекс.

Key words: availability, medical service, area, incidence, mobile medical complex.

Первичная медико-санитарная помощь стоит в центре системы здравоохранения. Ее основные функции включают обеспечение первого контакта с врачом, оказание основных видов медицинской и профилактической помощи, а также осуществление помощи пациентам в координации и интеграции медицинского обслуживания.

Актуальность темы обусловлена тем, что доступность медицинских услуг является важнейшим условием оказания медицинской помощи населению страны и декларируется Федеральным законом «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 г. №323-ФЗ. При этом оказание медицинских услуг населению, проживающему в малолюдных поселениях, становится важной проблемой, которая обусловлена недостатком медицинских кадров в сельской местности и нехваткой оборудования [1].

Исследование данных о заболеваемости населения муниципальных районов Республики Башкортостан показало, что наблюдается тенденция роста заболеваемости в большинстве районов.

Наибольший прирост заболеваемости в рассматриваемом периоде наблюдается в муниципальных районах, которые представлены на рис.1. Сравним их со значением по Буздякскому району.

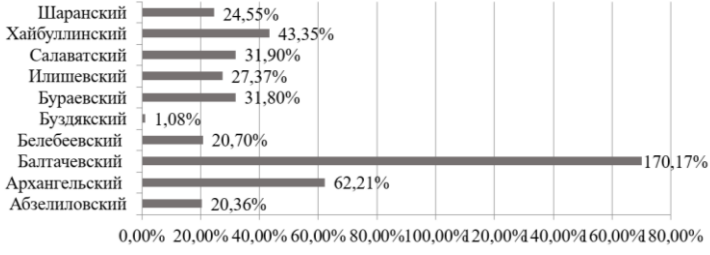


Рис. 1. Прирост заболеваемости в муниципальных районах Республики Башкортостан 2018-2010 гг., %

Из рис. 1 видно, что наибольший прирост заболеваемости населения отмечается в Балтачевском МР. Также высокие значения отмечаются в Архангельском, Хайбулинском, Салаватском, Бураевском, Илишевском,

Шаранском, Белебеевском и Абзелиловском районах – рост заболеваемости от 20% до 63%. Прирост заболеваемости в Буздякском МР составил только 1,08%, что в сравнении со данными вышеупомянутых районов можно считать не высоким.

Для оказания качественных медицинских услуг система здравоохранения региона должна обладать достаточным количеством коек. Проанализируем обеспеченность населения койками круглосуточного пребывания в 2018 г. (рис.2).

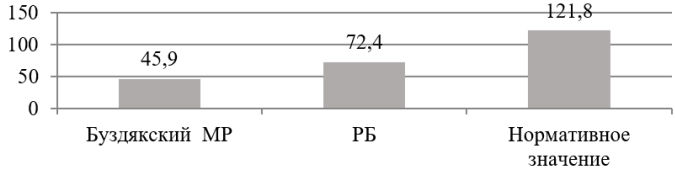


Рис. 2. Обеспеченность населения койками круглосуточного пребывания на 10 тыс. населения в 2018 г.

Из данных рисунка 2 видно, что обеспечение населения Буздякского МР ниже, чем среднее значение по региону и составляет всего 45,9 коек круглосуточного пребывания на 10 тыс. человек населения. В свою очередь, оба эти значения ниже норматива, установленного на 2018 год. Таким образом, можно говорить о низкой обеспеченности населения койками не только в Буздякском МР, но и по всем муниципальным районам Республики Башкортостан.

Рассмотрим обеспеченность системы здравоохранения муниципальных районов республики кадрами. Сравнительный анализ по данному критерию представлен на рис.3 и рис.4.

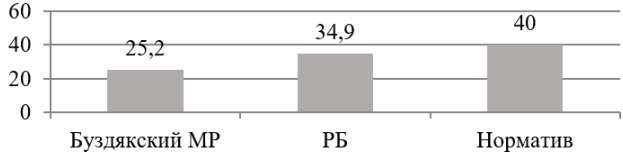


Рис. 3. Обеспеченность населения врачами на 10 тыс. населения в 2018 г.

Из данных рис. 3 видно, что обеспеченность населения врачами достаточно низкая, нормативное значение не выполняется ни в муниципальном районе, ни в среднем по региону. Такая же ситуация отмечается и в части обеспечения населения средним медицинским персоналом (рис. 4).

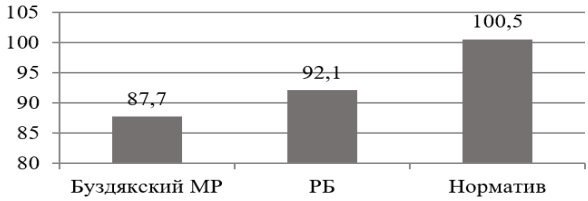


Рис. 4. Обеспеченность населения средним медицинским персоналом на 10 тыс. населения в 2018 г.

В Буздякском районе Республики Башкортостан функционирует ГБУЗ РБ Буздякская центральная районная больница. Сеть ЦРБ представлена поликлиникой общей мощностью 525 посещений в смену, круглосуточным стационаром с коечным фондом – 124 коек, в том числе 104 коек за счет средств ОМС (кардиология – 5, педиатрия – 14, общая терапия – 18, травматология – 8, общая хирургия – 22, гинекология – 5, родовспоможение (акушерство) – 4, патологии беременности – 2, беременность без патологии (сестринский уход) –2, неврология – 10, инфекционные заболевания – 10, онкология – 1) и 20 бюджетных коек (наркология – 10, паллиативная медицинская помощь – 10); дневным стационаром на 50 коек, 2 отделениями врача общей практики (с. Буздяк, ул. Социалистическая, 36/1, с. Старотавларово), 1 врачебная амбулатория в с. Тюрюш, 42 фельдшерско-акушерскими пунктами, 9 домовыми хозяйствами.

В муниципальный район в рамках местного самоуправления входит 12 муниципальных образований со статусом сельского поселения. Их перечень приведен в таблице 1.

Таблица 1

Сельские поселения Буздякского района

Муниципальное образование	Административный центр	Количество населенных пунктов	Население, чел.	Площадь, км^2	Количество ФАП
1	2	3	4	5	6
Арслановский сельсовет	Село Старые Богады	8	1860	203,15	6
Буздякский сельсовет	Село Буздяк	5	11 128	105,56	5
Гафурийский сельсовет	Село Гафури	10	2060	247,74	6
Канлы-Туркеевский сельсовет	Село Канлы-Туркеево	7	1192	143,51	2
Капей-Кубовский сельсовет	Село Копей-Кубово	5	1663	134,07	3
Каранский сельсовет	Село Каран	10	1706	157,89	6

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6
Килимовский сельсовет	Село Килимово	6	1108	95,62	2
Кузеевский сельсовет	Село Кузеево	7	1029	99	2
Сабаевский сельсовет	Село Сабаево	6	1186	88,06	3
Тавларовский сельсовет	Село Старотавларово	5	1507	95,89	2
Тюрюшевский сельсовет	Село Тюрюшево	7	1346	124,58	3
Уртакульский сельсовет	Село Уртакуль	5	1552	137,74	2

Доступность медицинских услуг оценивается по трем направлениям:

– доступность стоимости медицинских услуг;

– физическая (территориальная) доступность медицинских услуг;

– доступность по времени предоставления медицинской услуги [2].

Рассмотрим эти направления применительно к Буздякскому МР.

В первую очередь, стоит отметить, что территориальная доступность достаточно низкая. Это обусловлено неравномерным распределением ФАП и отдаленностью Центральной районной больницы (рис.5).

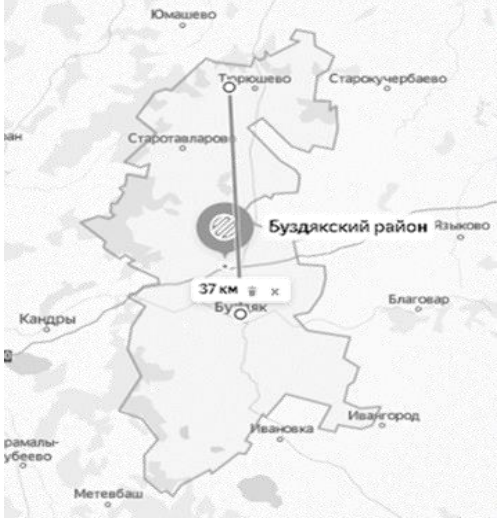


Рис. 5. Карта Буздякского МР

Как показано на карте (рис.5), расстояние между наиболее удаленным с. Тюрюшево до с. Буздяк, где расположена ЦРБ, по прямой составляет 37 км.

По дорогам общественного пользования это расстояние составляет 39 км. Время в пути при использовании личного транспорта и отсутствии природных явлений составляет порядка 40 минут. Однако стоит учитывать, что дорожное покрытие района можно назвать проблемным, что приводит к росту времени в пути до 1 часа и более.

Также стоит отметить и тот факт, что некоторые населенные пункты района не имеют автобусного сообщения. На 2018 г. численность населения, проживающего в населенных пунктах, не имеющих регулярного автобусного сообщения с административным центром с. Буздяк, составляла 327 человек. Таким образом, если данные лица не имеют личного автотранспорта, они могут попасть в больницу только воспользовавшись услугами службы скорой помощи, деятельность которой также ограничена.

Решить эти проблемы возможно использовав опыт регионов по внедрению мобильных медицинских комплексов.

Развитие сети мобильных медицинских комплексов (ММК) позволит, в первую очередь, решить проблему территориальной доступности медицинских услуг для населенных пунктов с небольшой численностью населения, а также использовать важное диагностическое оборудование [3].

Организовать такой проект может Министерство здравоохранения Республики Башкортостан за счет бюджетных средств в рамках программы «Развитие здравоохранения Республики Башкортостан».

Передвижные комплексы производятся на основе многосекционных изотермических фургонов, которые могут устанавливаться на любое автотранспортное шасси, в том числе прицепа и полуприцепа. Фургон имеет следующий вид (рис.6).

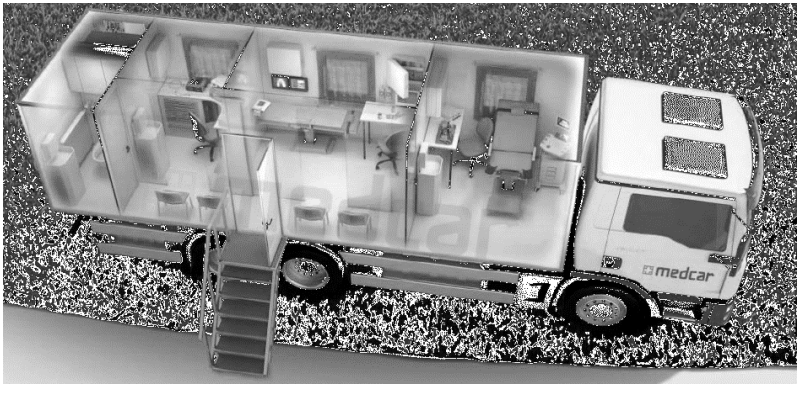


Рис. 6. Внешний вид ММК (фото взято из интернета**)**

Внутри изотермического фургона может быть устроено от одного до пяти отсеков медицинского приема, отсек ожидания для пациентов с комфортной мебелью, санитарный и генераторный отсеки (рис.7).

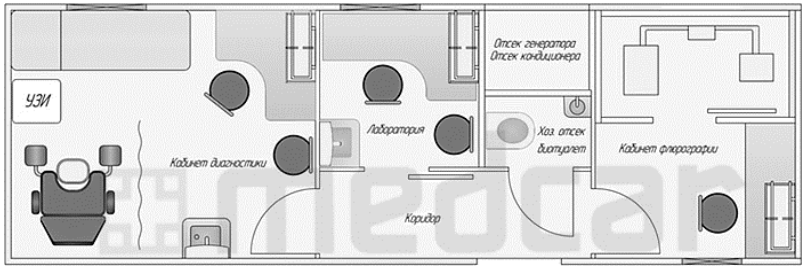


Рис. 7. Внутренне обустройство ММК (фото взято из интернета**)**

Исходя из выделенных проблем, для Буздякского МР наиболее актуально приобретение составного мобильного медицинского комплекса с кабинетом ангиографии. Выбор оборудования обусловлен тем, что он позволяет максимально эффективно изучить состояние сосудов человека в то время, как сердечно-сосудистые заболевания являются основной причиной смертности населения страны (рис.8) [4].

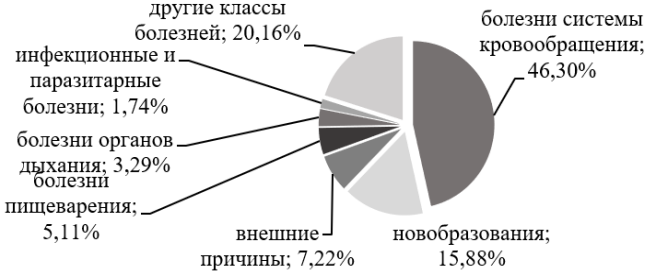


Рис. 8. Основные причины смертности в России в 2018 г., %

Применение мобильных комплексов, цифровых медицинских устройств, инструментов телемедицины позволит внедрить передовые технологии в первичное звено здравоохранения, то есть поможет персоналу амбулаторий, участковых больниц, ФАП в проведении первого этапа диспансерного осмотра. Положительный опыт работы медицинских комплексов, выполняющих функцию ФАП, уже имеется в Республике Башкортостан. Так, Чекмагушская ЦРБ за 2018 г. обслуживала 28424 сельских жителей, где имелись 42 стационарных ФАП, в 8 ФАП с населением 100-150 человек должности фельдшера не были укомплектованы.

Таким образом, за год работы в Буздякском МР возможно оказать услуги практически всем жителям района.

Кроме этого, у населения района появится возможность диагностики сосудов, что позволит выявить проблемы на раннем этапе их возникновения и избежать серьезных последствий.

Главными результатами реализации проекта будут следующие:

– повышение доступности медицинских услуг;

– оказание услуг узких специалистов в районах, где нет возможности обеспечить население всеми врачебными специальностями;

– выявление первичных патологий на ранней стадии.

Список использованной литературы:

1. Зарубина Т.В. Единая государственная информационная система здравоохранения вчера, сегодня, завтра // Сибирский вестник медицинской информатики и информатизации здравоохранения. – 2016. – №1. – С.6-11.

2. Гайнанов Д.А., Атаева А.Г. Трансформация территориальной системы расселения и перспективы пространственного развития региона // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: материалы XI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – ИСЭИ УФИЦ РАН: Уфа, 2019. – С.11-31.

3. Билалов Р.Р., Нурытдинов А.В. Мобильный диагностический комплекс как технология обеспечения медицинской профилактики // Журнал телемедицины и электронного здравоохранения. – 2017. – №4. – С. 12-19.

4. Таратухин Е.О. Пациент – центрированная медицина. Новая реальность // Российский кардиологический журнал. – 2016. – №9 (137). – С.79-83.

УДК 373.21

Ж.Б. РОЗАНОВА

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа, Россия; e-mail: zhanylik@mail.ru

К.И. МУСТАЕВА

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа, Россия; e-mail: mustayeva.k@bk.ru

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ НАГРУЗКИ НА ДОШКОЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ В УФИМСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ

DEVELOPMENT OF MEASURES TO REDUCE THE LOAD ON PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE UFA AGGLOMERATION

Аннотация: в статье рассматривается перечень мероприятий, реализация которых позволит в условиях субурбанизации снизить нагрузку на дошкольные образовательные учреждения в Уфимской агломерации.

Abstract: the article considers a list of measures that will allow to reduce the load on pre-school educational institutions in the Ufa agglomeration in the conditions of suburbanization.

Ключевые слова: дошкольные образовательные учреждения, загруженность, нагрузка, очередь, дошкольная образовательная услуга, субурбанизация, детские сады, дети.

Key words: preschool educational institutions, workload, load, queue, preschool educational service, suburbanization, kindergartens, children.

В период субурбанизации, когда быстрыми темпами развиваются пригородные зоны вокруг крупных мегаполисов, государство не всегда успевает качественно благоустроить и наладить инфраструктуру. Это, в первую очередь, выражается нехваткой и загруженностью имеющихся дошкольных образовательных учреждений, так как по статистике пригородные зоны крупных городов выбирают молодые семьи, преимущественно из-за доступности жилья и работы. Из-за недостаточной благоустроенности пригородных зон, людям приходятся ждать, либо искать детские сады, школы, больницы в ближайшем городе, и как следствие, в ряде регионов сохраняется очередь на право получения места в дошкольном учреждении.

Анализ загруженности дошкольных образовательных учреждений в процессе субурбанизации в Уфимской агломерации выявил перечень проблем с обеспеченностью ДОУ.

На сегодняшний день наибольший показатель вовлеченности детей в процесс получения дошкольного образования в Уфимской агломерации отмечен в Уфимский районе – 103,1%. Проблемная ситуация с вовлеченностью детей в процесс получения дошкольного образования отмечается в Иглинском районе – 49,8%.

Наибольшая очередность в Уфимской агломерации наблюдается в Иглинском районе – 37,95%, Уфимском районе – 37,07% и в городе Уфа – 27,60%.

Наиболее высокая доля ДОУ, требующих капитального ремонта, в муниципальных районах, входящих в состав Уфимской агломерации: Уфимский район – 21,74% (5 ДОО), а так же в Кушнаренковском районе, хоть здесь и количество ДОУ, требующих ремонта, снизилось на 12,5% требуется дополнительный ремонт и реконструкция зданий ДОУ.

Для того, чтобы увеличить долю детей в возрасте от 1 года до 6 лет, получающих дошкольную образовательную услугу, а так же для того, чтобы снизить очередь в ДОУ и снизить долю муниципальных дошкольных образовательных учреждений, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, в общем числе муниципальных дошкольных образовательных учреждений предлагается принять следующие меры.

1. Решить задачу обеспечения детей ДОУ и ликвидации очередей в детсады возможно, прежде всего, путем строительства новых дошкольных учреждений и капитальным ремонтом действующих детских

образовательных учреждений. Такой путь долог и дорогостоящ. Общей рекомендацией по решению данной проблемы является предложение по ремонту действующих ДОУ и повышение бюджетного финансирования со стороны государства, расширение площадей путем строительства дополнительных корпусов, возможность организация новых детсадов по упрощенной программе.

2. Создавая дополнительные места для детей, власти поддерживают открытие частных детских садов, которые оказывают большую помощь в предоставлении дошкольных образовательных услуг. В Уфе работают 28 негосударственных дошкольных образовательных организаций, имеющих лицензию на образовательную деятельность. Кроме этого, услуги по присмотру и уходу оказывают 102 индивидуальных предпринимателя.

Услугами дошкольного образования в частном порядке охвачено около 3000 детей, из них более 2000 – дети до 3-х лет. Количество лицензированных частных детских садов ежегодно увеличивается. Уже многие частные детские сады заключили с государством договор, по которому они получают денежную дотацию и на эту же сумму уменьшают стоимость пребывания у себя ребенка. Субсидия на образовательную услугу, предоставляемая из бюджета РБ, позволяет снизить размер родительской платы.

Частные детские сады, находящиеся на территории муниципалитета, из бюджета республики получают субсидии на оплату труда и увеличение фонда материального обеспечения. Помещения, пригодные для ведения образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста, передаются под частные детские сады в аренду. Муниципалитет предоставляет льготу при аренде муниципального помещения. Для осуществления координации работы частных предпринимателей в сфере дошкольного образования, а также в целях оказания содействия в развитии сети частных детских садов в городе действует общественная организация – Некоммерческое партнерство негосударственных образовательных организаций «Детство» Республики Башкортостан.

3. Инновационный вариант, как группы вечернего пребывания и выходного дня для детей дошкольного возраста, подойдет семьям, у которых сменный график работы. Таким образом, ребенок сможет обслуживаться в ДОУ и параллельно дома.

4. Группы кратковременного пребывания, позволяющие малышам в короткие сроки подготовиться к школе, даже не находясь в детском саду в течение всего дня. В Уфе такие группы работают в 10 ДОУ, в других районах, входящих в состав Уфимской агломерации, пока не предусмотрены группы кратковременного пребывания.

5. Упорядочивание очереди в детские сады. Родители часто записываются не в один, а два или три детских сада в надежде, что где-то очередь подойдёт быстрее. Принципиально решит данную проблему, на наш

взгляд, электронная очередь. Когда списки стоящих в очереди будут публиковаться на официальном сайте органов местного самоуправления с возможностью контроля со стороны гражданского общества.

Для включения в реестр необходимо обеспечить законодательное и нормативное регулирование оказания услуг: установить правила перемещения в очереди, определить порядок и условия оказания данной услуги, отрегулировать права и ответственность всех участников предоставления этой услуги, включая приоритетные права на постановку на очередь и на получение услуг, а также перемещение в очереди в случае реорганизации учреждений, муниципалитетов. Таким образом, развитие электронных сервисов для родителей не только способствует прозрачности и доступности услуг дошкольного образования, снижает неудовлетворенный спрос, но и позволяет регулировать наполняемость групп, оценивать качество оказываемых услуг, поддерживать мобильность. Такие сервисы фактически становятся двигателями цифровизации в системе дошкольного образования, обеспечивают обратную связь органов власти, руководителей организаций и родителей.

6. Создание так называемых «нулевых» классов в школах. В результате в детских садах будут обучаться дети в возрасте до шести лет, а шестилетние дети будут находиться в школах. Для реализации данной программы понадобится изъятие некоторого числа классных комнат под нужды детского сада. Часть учеников средних и старших классов должны будут заниматься в свободных помещениях либо, в крайнем случае, во вторую смену. Шестилетние дети, переводимых из детских садов в школы, теоретически распределятся по одной группе (25-27 человек) в каждую школу. Разместить одну дошкольную группу в одной отдельно взятой школе – вполне решаемая проблема. В том случае, если начальные классы той или иной школы уже располагаются в зданиях бывших детсадов, то несколько четвертых классов нужно перевести в основное здание школы, а освободившиеся места отдать под детский сад.

7. Транспорт до ДОУ. Часто люди сталкиваются с проблемой отдалённости детского сада от места жительства семьи. То есть формально права ребёнка соблюдены и место предоставлено, но добраться до детского садика практически невозможно, особенно в утреннее время. Сейчас школьников, далеко живущих от места учёбы, комфортно доставляют в школу на автобусе по специальной программе. Точно так же и дошкольников в сопровождении родителей можно доставлять в детские сады. И это должна быть адресная помощь, которая сможет учесть интересы каждой конкретной семьи.

8. В Уфе достаточно продуктивно развивается форма детских мини-садов. При муниципальном детском саде воспитателем нанимают мамочку, которая готова сидеть с детьми, и у себя дома в том микрорайоне, где находится детский сад, создает группу из 5-10 детей. Мини-сад содержится

на средства муниципального дошкольного учреждения. Дети находятся в квартире на попечении мамы-воспитателя и ходят в детский сад только на большие мероприятия. На наш взгляд, такой вариант не решает проблему полностью, но в настоящее время является приемлемым.

9. Программа развития семейных детских садов. Создать свой детсад может любая многодетная мама, у которой не меньше двух детей дошкольного возраста. Реализация федеральной программы целевая программа «Создание семейных детских садов», утвержденная постановлением Российской Федерации на 2011-2023 года. Семейный детский сад (СДС) – это особая форма поддержки многодетных семей государством. Данная программа также уже работает в Москве, Краснодаре, Владивостоке.

10. Корпоративные детские сады и комнаты распространены в развитых странах. Первые появились еще в середине 1990-х. Компании рассматривают заботу о детях персонала как инструмент привлечения и удержания ценных кадров – пока ребенок ходит в сад, сотрудник вряд ли уволится. По данным компании Bright Horizons, крупнейшей мировой сети корпоративных детских садов, 94% работающих родителей согласились бы сменить работу ради детского сада поблизости, а 23% отказались работать в компаниях, у которых нет корпоративного детского сада. В 84% случаев корпоративное детское учреждение становится определяющим фактором при выборе места работы.

В России детские комнаты при офисах и корпоративные детские сады пока не столь популярны. Открыть их, как правило, решаются компании, офисы которых располагаются в глубинке и совсем лишены социальной инфраструктуры. Но пока подобные инициативы редки, их доля на рынке дошкольных учреждений не превышает 2% (данные Росстата).

Также есть более простой и дешевый вариант – организовать в офисе детскую комнату. К ней не такие строгие требования, как к дошкольному учреждению, а лицензия не требуется вовсе. Однако в детских комнатах официально нельзя организовать спальные места и столовую. Но родители могут брать с собой детей в офисное кафе, и никакие правила не запрещают расставить в комнате диваны и пуфики на случай, если кто-то решит вздремнуть.

11. Билдинг-сад это – группы, расположенные на первых этажах новостроек. Building по-английски – «стройка, строя». Застройщик еще на этапе проектирования нового жилого дома предусматривает на первом этаже место для частного детского сада. Проект заранее согласовывается с предпринимателем, который будет набирать группы, а также с местным муниципалитетом – он берет на себя выплату субсидии на каждого посещающего детский сад ребенка, сумма которой равна расходам на содержание ребенка в муниципальном детском саду.

12. Детские социальные игровые комнаты в жилых домах. Эту бизнес-идею может без особых проблем и с минимальной суммой вложений реализовать любой человек, живущий в многоквартирном доме. Хотя если вы проживаете в деревне или поселке, состоящем из одно- и двухэтажных домов, то и вы можете заняться ее реализацией. Ведь главное условие успеха в ней – жить в непосредственной близости от большого скопления других людей, и в частности – молодых родителей, которые с радостью готовы заплатить любому, кто возьмется на пару часов понаблюдать за их малышом.

13. Дошкольные образовательные учреждения санаторного типа – учреждение дошкольного образования, в котором воспитанники (3-6 лет) получают дошкольное образование и оздоровление, а не лечение (Постановление Министерства образования Республики Башкортостан от 20.08.2013 г. №78). В детский сад санаторного типа может быть направлен часто болеющий ребенок или ребенок с определенным заболеванием, при котором он не может посещать обычный детский сад. В группах детского сада санаторного типа меньше детей, чем в группах обычного детского сада, проводятся оздоровительные процедуры и закаливающие мероприятия, осуществляется более усиленный контроль за организацией питания детей, может быть щадящий режим дня.

Приведенные выше мероприятия по снижению нагрузки на дошкольные образовательные учреждения уже функционируют в определенных странах и регионах РФ и показывают положительный эффект от реализации.

Наиболее перспективным мероприятием по повышению обеспеченности населения дошкольными образовательными учреждениями в Уфимской агломерации является внедрение проекта «Билдинг-Сад».

Идея данного проекта такова: строительная компания при строительстве дома в районе с плотной застройкой на этапе планирования строящегося дома предусматривает место на первом этаже под детский сад. Затем проект размещения детского сада согласовывается с предпринимателем, организующим детский сад. В процессе функционирования проекта муниципалитет выплачивает субсидию на каждого посещающего детский сад ребёнка, при этом субсидия равна расходам на содержание того же ребёнка в муниципальном детском саду. Предприниматель, в свою очередь, уменьшает стоимость содержания каждого ребёнка на сумму полученной субсидии.

Участниками проекта билдинг-сад являются: муниципалитет, строительные компании, субъекты малого и среднего предпринимательства.

Данная бизнес-модель удобна и выгодна для всех участников: для муниципального образования (решается проблема с очередями в детские сады, уменьшаются затраты на постройку новых детских садов, появляются новые рабочие места и плательщики налогов), для родителей (они получают возможность за умеренную плату отдать ребенка в детский сад хорошего класса), для предпринимателей (получение прибыли, поддержка местных

властей при развитии бизнеса) и для строительных компаний (улучшаются социальные характеристики населённого пункта, что увеличивает количество желающих приобрести в нем жилье).

На данный момент в состав Уфимской агломерации входят Благовещенский, Кармаскалинский, Кушнаренковский, Иглинский, Чишминский, Уфимский районы и город Уфа. В Уфимской агломерации и в данных муниципальных районах за последние анализируемые 5 лет прирост за счет миграции составил 32754 человека. Люди переезжают ближе к большому городу, и возникает главный вопрос – покупка недвижимости. В последние годы строительные компании начали активно строить жилые дома преимущественно в Уфимской агломерации, так как с каждым годом темп миграции увеличивается.

Вместе с ростом населения в Уфимской агломерации, так же растет загруженность детских образовательных учреждений. Анализ данных о численности воспитанников показал, что максимальное значение этого показателя имеют город Уфа (66480 детей) и Уфимский район (6813 детей). А также наибольшая численность детей, приходящихся на 1 ДОУ, приходится на Уфимский район, далее Кушнаренковский и Чишминский районы.

На сегодняшний день в Уфимском районе планируется строительство в селе Михайловка по улице Новоуфимская от застройщика «Капиталцентр» жилой квартал «Новоуфимский» на 384 квартиры, а также ЖК «8 Марта», расположенный в поселке 8 Марта, по улице Молодежная на 723 квартиры. В Чишминском районе в селе Алкино на этапе строительства находится ЖК «Лесной» от застройщика «ПромТехСтрой». В Кушнаренковском районе на данный момент строится ЖК «Андреевский» по адресу село Кушнаренково, улица Линейная от застройщика «Абсолют капитал».

В каждой из указанных новостроек предлагается внедрение проекта «Билдинг-Сад»: застройщик на стадии проектирования может предусмотреть на первом этаже дома нежилое помещение под детское дошкольное учреждение общей площадью 200-400 квадратных метров. Открытие билдинг-садов позволит решить проблему обеспечения детскими садами молодых семей, которые, как правило, и вселяются в новостройки.

Сравнительный анализ реконструкции здания детского сада на 80 мест и реализации проекта «Билдинг-сад» с аналогичным количеством мест на примере города Самара показал, что для открытия одного «Билдинг-сада» на 80 мест необходимо 25 700 579 руб., в то время как для реконструкции муниципального детского сада требуется 118 000 000 руб. Экономия бюджетных средств составляет примерно 92 299 421 руб., а экономическая эффективность более 350%. Таким образом, экономическая эффективность предлагаемого мероприятия очевидна.

Анализ показал, что с введением проекта «Билдинг-Сад» загруженность ДОУ снизится: в Кушнаренковском районе на 14,3%, в Чишминском районе

на 16,1%, в Уфимском районе на 20,8%. А это значит, что реализация проекта «Билдинг-Сад» целесообразна.

Ожидаемый эффект для муниципалитетов заключается в следующем:

1) увеличение количества ДОУ в Уфимской агломерации;
2) развитие инфраструктуры в новых районах города;
3) уменьшение затрат республиканского и муниципального бюджетов на строительство новых садов за счет повсеместного внедрения «Билдинг-садов» в жилых микрорайонах Уфимской агломерации;
4) повышение доходности муниципального и республиканского бюджетов за счет увеличения налоговых поступлений.

Для строительных компаний эффект от реализации проекта заключается в ожидаемом повышении спроса на недвижимость в Уфимской агломерации за счет привлекательности покупки квартиры для частного лица, развития социальной инфраструктуры района, гарантированной долгосрочной аренды части нежилых помещений для организации ДОУ.

Ожидаемый эффект от проекта «Билдинг-Сад» для субъектов малого и среднего предпринимательства заключается в следующем:

1) частичное возмещение затрат на каждого воспитанника;
2) налоговые льготы для участников проекта;
3) гарантированная клиентская база на основе из муниципальной очереди;
4) поддержка в области образования на всех этапах реализации проекта «Билдинг-Сад».

Таким образом, внедрение проекта «Билдинг-Сад» по сравнению с капитальным ремонтом ветхих зданий детских садов менее затратна в 4,6 раза. При реализации проекта решаются ранее выявленные проблемы с очередью в детские образовательные учреждения, а также с загруженностью ДОУ в Уфимской агломерации.

Список использованной литературы:

1.Гатауллин Р.Ф. Изменения демографического потенциала и системы расселения как факторы экономического развития региона // Экономика труда. – 2018. – №2. – Т.5. – С. 441-452.

2.Распоряжение от 13 февраля 2019 г. №207-р «Об утверждении Стратегии пространственного развития до 2025 года» // Официальный сайт Правительства России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://government.ru/docs/35733 (дата обращения: 20.04.20).

3.Уляева А.Г., Атаева А.Г. Исследование факторов формирования и развития городских агломераций как направления усиления межтерриториального взаимодействия в регионе // Экономика и предпринимательство. – 2015. – №12-1 (65). – С. 369-373.

УДК 658
Н.А. СУХОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e -mail: nad_suhova@mail.ru
А.С. ГАФФАНОВА
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия; e -mail aigull5@mail.ru

РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

DEVELOPMENT OF LEAN PRODUCTION TECHNOLOGIES AT RUSSIAN ENTERPRISES

Аннотация: в статье анализируется практика применения технологий бережливого производства на российских предприятиях. Выделяются и описываются характерные особенности тиражирования опыта использования технологий бережливого производства не только в промышленности, но и других отраслях экономики.

Abstract: the article analyzes the practice of applying lean manufacturing technologies at Russian enterprises. The characteristic features of replicating the experience of using lean manufacturing technologies not only in industry but also in other sectors of the economy are highlighted and described.

Ключевые слова: бережливое производство, организационно-управленческие инновации, производительность труда

Keywords: lean manufacturing, organizational and managerial innovations, labor productivity.

В современных условиях глобального экономического кризиса, санкций и финансовой нестабильности многие предприятия стремятся повысить эффективность своей деятельности за счет новых технологий организации и управления. Одним из наиболее популярных и востребованных на сегодняшний день подходов совершенствования производственных процессов с целью максимально возможной экономии всех ресурсов является внедрение на отечественных предприятиях принципов и методов концепции бережливого производства [1].

Данная концепция базируется на реализации хорошо известных по другим организационно-управленческим инновациям принципах:

– максимальная ориентация на потребителя;

– процессный подход;

– вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и др.

В то же время одним из ключевых принципов данной концепции является сокращение потерь. Процесс устранения потерь называют даже сердцем концепции бережливого производства [2]. Кроме того,

инновационность данной концепции заключается также в динамическом характере инструментария бережливого производства (динамическая совокупность методов и инструментов), в постоянном появлении новых методов и инструментов и приемов повышения эффективности работы по сокращению потерь, адаптированных по новые реалии.

Технологии бережливого производства в России стали популярными относительно недавно. Данная концепция управления производством активно внедряется на российских предприятиях с 2003 года.

На сегодняшний день концепция бережливого производства переживает в России второе рождение. Если изначально она рассматривалась как концепция оптимизации бизнеса исключительно в сфере производства, то на сегодняшний день пришли к пониманию, что концепция универсальна, идея сокращения потерь актуальна для всех сфер бизнеса, что бережливое производство, как эффективная технология управления может использоваться и в других отраслях экономики. Именно диффузия бережливого производства, как эффективной организационно-управленческой инновации из сферы производства в другие сферы наблюдается сегодня и в России. Технологии бережливого производства стали применяться в торговле, здравоохранении, системе образования и во многих других видах деятельности (рис.1).

Рис.1. Направления внедрения технологий бережливого производства

Бережливая медицина. Пилотный проект «Бережливая поликлиника» запущен Минздравом РФ в 2016 г. Согласно данным министерства, на сегодняшний день более 2 тыс. поликлиник в России перешли на «бережливые» технологии работы. Применение инструментов бережливого производства при реализации проекта (рис. 2) позволило усовершенствовать процессы, оптимизировать информационные потоки, устранить дублирование и ручной труд, повысить комфортность работы персонала и удовлетворенность пациентов качеством медицинской помощи.

Культура

- 5S
- визуализация
- кайдзен
- стандартизация процессов и др.

Качество

- статистические методы контроля качества
- новые методы управления качеством
- пока-ека
- автономизация и др.

Производительность

- TPM
- SMED и др.

Рациональное использование ресурсов

- картирование
- балансировка
- компановка ячеек
- канбан и др.

Рис. 2. Применение инструментов бережливого производства при реализации проекта «Бережливая поликлиника»

Бережливая аптека. Удачный опыт создания Лин-лаборатории реализован на базе Нижегородского медицинского колледжа. Фабрика фармацевтических процессов, включающая имитацию реальных процессов, полный комплекс рабочих зон, обеспечивает формирование качественных ЛИН-компетенций в максимально сжатые сроки за счет полного погружения участников в процесс обучения. Имитация реальных процессов в искусственно созданной среде позволяет отрабатывать необходимые профессиональные компетенции. При этом развитие Лин-компетенций осуществляется с использованием инновационных технологий практического обучения, в основе которого – симуляционный подход в формировании компетенций. При реализации проекта использовались такие технологии бережливого производства, как:

– стандартизация и унификация (стандартные операционные процедуры о порядке приемки и контроля поступающих лекарственных средств, алгоритмов консультирования фармацевтами посетителей);

– цветовое кодирование (рациональное размещение товара);

– организация точной последовательности использования материалов (ФИФО);

– встроенное качество (использование статистических методов контроля качества обслуживания);

– реализация системы планирования во времени «точно вовремя» и др.

Применение инструментов бережливого производства позволило сократить трудозатраты, время разработки новой продукции, сократить размеры складских помещений, обеспечить бесперебойные поставки продукции потребителю, повысить качество обслуживания.

Бережливое образование. Еще один проект по внедрению бережливых технологий был реализован на базе школы №1474 г. Москвы. Пилотный

проект «Комфортная школа» реализовывался в течение трех месяцев. В основе проекта – максимально рациональная организация рабочего пространства и создание комфортной рабочей среды. Проект не затронул непосредственно образовательный процесс и не потребовал значительных финансовых вложений, но позволил увеличить полезное время ученика на 36%, учителя – на 30%. Планируется тиражирование успешного опыта внедрения бережливого производства на базе других образовательных учреждениях по всей России.

Бережливый транспорт. Одним из направлений программы перспективного развития ОАО «РЖД» стал проект внедрения технологий бережливого производства. Активно использоваться инструменты и методы бережливого производства в компании стали с 2010 года. За прошедшие годы масштаб реализуемых проектов по бережливому производству вырос в 50 раз. При этом растет не только количество, но и качество реализуемых проектов. Наблюдается смещение фокуса с поиска простых технических решений на выявление и устранение серьезных потерь в технологических процессах. Наибольшее распространение в компании получили такие инструменты как картирование потока создания ценности, выравнивание загрузки, организация вытягивания, автономность, упорядочение 5S, визуальный контроль, предотвращение ошибок, всеобщее обслуживание оборудования, стандартизация технологических процессов и др. Применение инструментов бережливого производства на железнодорожном транспорте позволило достичь реального высвобождения материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сокращения трудоемкости операций, роста производительности труда, улучшения условий работы, снижения стоимости и повышения уровня качества услуг по перевозке.

Бережливая торговля. Несмотря на то, что это концепция относительно новая в российской розничной торговле, примеры торговых предприятий, реализующих принципы бережливого производства у нас уже есть. Так, одной из ключевых стратегий развития компании «Ашан» было выбрано бережливое производство. Новый взгляд на ценность для потребителя демонстрирует также розничная торговая система «Утконос». Из отраслевых особенностей бережливой торговли – использование таких классических инструментов, как 5S, FIFO, размещение продукции между переделами по типу «супермаркет», автономизация, «точно вовремя», стандартизация и «канбан».

Бережливый банк. Лидерами по внедрению бережливых технологий в сфере банковских услуг являются Сбербанк и ВТБ. В 2008 г. началось внедрение концепции в Сбербанке [3]. Пилотное внедрение Производственной системы Сбербанка уже за первые шесть месяцев позволило вдвое сократить время ожидания в очереди, выровнять нагрузку на операторов, снизить пиковые «наплывы» посетителей за счет установления «плавающего» обеденного перерыва и универсализации

операционных окон, существенно сократить время целого ряда совершения операций. Решение о внедрении инструментов производственной системы Toyota в ВТБ было принято в 2009. Уже первый портфель проектов, реализованных в системе бережливого производства, принес банку более 95 млн руб. [4]. Основными инструментами стали стандартизации, унификации процессов.

По мнению экспертов, на сегодняшний день Россия отстает от развитых стран в пять-шесть раз в применении методов и инструментов бережливого производства. Связано – это с разной степенью успешности внедрения бережливого производства в практику российских предприятий. Только порядка 10-20% отечественных предприятий добились значительных результатов при внедрении технологий бережливого производства [5].

Таким образом, несмотря на наметившийся положительный опыт внедрения бережливого производства в России в различных областях, в масштабах страны этого объективно недостаточно.

Список использованной литературы:

1. Ёлкина Л. Г., Сухова Н. А., Яковлева А. А., Галимова М. П., Сергиенко И. В. Организация бережливого производства на российских предприятиях: учебное пособие / Баш. Гос.университет. – Уфа: РИК, БГУ, 2019. – 291 с.

2. Ёлкина Л.Г., Сухова Н.А., Яковлева А.А., Сергиенко И.В. Исследование практики внедрения концепции бережливого производства на российских предприятиях / Экономика и управление: научно-практический журнал. –2019. – №1 (145). – С. 34-40.

3. Производственная система Сбербанка (ПСС) – концепция «бережливое производство». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://lean-kaizen.ru/proizvodstvennaya-sistema-sberbanka-pss-kontseptsiya-berezhlivoe-proizvodstvo.html (дата обращения: 17.03.2020).

4. Бережливый банк: путь к производственной системе. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kachestvo.pro/kachestvo-upravleniya/svoy-put/berezhlivyy-bank-put-k-proizvodstvennoy-sisteme/ (дата обращения: 17.03.2020).

5. Как работает Lean в России и других странах (с цифрами). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/production_management/lean/lean-russia-usa.html (дата обращения: 17.03.2020).

УДК 332.14
А.И. УСМАНОВА
ФГБОУ ВО «ИНЭФБ БашГУ», г. Уфа, Россия;
e-mail: aygul.usmanova2010@yandex.ru
О.В. АЛЕШКИНА
ФГБОУ ВО «ИНЭФБ БашГУ», г. Уфа, Россия; e-mail: aleshkina_o@mail.ru

АГРОТУРИЗМ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

RURAL TOURISM AS A DIRECTION OF RUSSIAN ECONOMIC DIVERSIFICATION

Аннотация: в статье рассматриваются возможности решения проблемы диверсификации российской экономики путем развития сферы агротуризма. Описаны основные направления агротуризма и его значение для экономических агентов. Приведены проблемы, тормозящие развитие сельского туризма. Предложены методы государственной поддержки сельского туризма.

Absract: the article considers the possibilities of solving the problem of diversification of the Russian economy by developing the field of rural tourism. The main directions of rural tourism and its significance for economic agents are described. The problems that hinder the development of rural tourism are presented. Methods of state support of rural tourism are proposed.

Ключевые слова: агротуризм, сельский туризм, диверсификация, показатели, социально-экономическое развитие, проблемы, Россия.

Keywords: rural tourism, diversification, indicators, socio-economic development, problems, Russia.

Традиционно практически во всех станах мира существует большой разрыв в уровнях занятости и доходов между городским и сельским населением. Так, по оценкам МОТ, уровень безработицы на селе в 1,7 раза выше, чем в городах. В России уровень безработицы среди сельского населения в трудоспособном возрасте составил 8,5%, а количество безработных сельских жителей достигает 36% от общего числа всех безработных – это самая большая группа безработных в России [1]. Происходит дальнейшее обнищание сельского населения, растет численность миграционных потоков в город. Перед многими государствами, в том числе и Россией, остро стоит вопрос о поддержки сельского населения путем создания возможностей для диверсификации потенциальных форм занятости, способствованию стабильному положению национальной экономики [2, с. 112]. Необходимо открытие новых направление и новых рынков сбыта сферы туризма [3, с. 75]. Одним из молодых и перспективных направлений здесь является развитие сферы агротуризма, что и определяет актуальность настоящего исследования.

Агротуризм (сельский туризм, зеленый туризм, деревенский туризм) – сектор туристической отрасли, ориентированный на использование природных, культурно-исторических и иных ресурсов сельской местности и ее специфики для создания комплексного туристского продукта [4]. Сельский туризм может включать в себя одно или несколько следующих направлений:

– помощь сельским жителям в проведении работ, сборе урожая;

– проживание в деревне (туризм пребывания);

– получение жизненного опыта;

– единение с природой, излечивание синдрома «городской усталости»;

– гастрономические туры (дегустация традиционных блюд и напитков);

– общинный экотуризм (туризм экосообщества);

– знакомство с местными традициями, обычаями (этнографический туризм);

– спортивный и активный туризм (верховая езда, рыбалка, пешие прогулки и др.).

Особенностью сельского туризма является то, что он может быть организован как в коммерческой, так и в волонтерской форме. Последнее подразумевает, что туристы получают жилье, питание, экскурсии и др. на бесплатной основе в обмен на помощь по хозяйству.

На сегодняшний день в России доля сельского туризма в общих доходах аграрного сектора не превышает 1% (а в общих доходах туристической отрасли – 2%), хотя интерес к данному виду деятельности неуклонно растет.

Таблица 1

Преимущества развития агротуризма

Для государства	Для сельской местности	Для туристов
1	2	3
Пополнение бюджета	Повышения уровня дохода, появление дополнительных его источников	Невысокие затраты на отдых
Снижение миграционных потоков из села в город	Создание новых рабочих мест, снижение уровня безработицы	Употребление свежих и экологически чистых продуктов питания
Активизация деятельности сельского сообщества	Улучшение инфраструктуры села	Непосредственное общение с природой
Пропаганда национальных культурных традиций	Активизация сельского сообщества	Участие в жизни сельского сообщества
Использование преимущественно низко затратных ресурсов, прежде	Импульс для развития смежных отраслей экономики (транспорта,	Изучение культуры региона, его исторического и
всего природного, социокультурного наследия	строительства, торговли, культуры, ремесла и народных промыслов)	природного наследия

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Повышение отраслевой диверсификации экономики	Сохранение культуры и исторического наследия сельских регионов	Приобретение новых навыков и опыта жизни в сельской местности
Снижение степени культурной и социально-экономической дифференциации между городским и сельским населением	Приобретение новых знаний, навыков сельского населения для организации приема гостей	Изучение производственного цикла, наблюдение за домашними животными
Увеличение доли внутреннего туризма, а также привлечение в страну зарубежных туристов	Повышение самооценки сельских жителей	Здоровый активный отдых

Источник: составлено автором по данным [4, 5, 6]

С экономической точки зрения, главной задачей агротуризма является формирование нового туристического направления, которое будет способствовать устойчивому развитию сельских территорий, повышению занятости сельского населения, снижению себестоимости сельскохозяйственной продукции, увеличению популярности внутреннего туризма. В таблице 1 показаны преимущества развития агротуризма для субъектов экономики.

Во многих зарубежных странах сельский туризм стал достаточно зрелым и крайне популярным туристическим направлением, прошел определенные стадии развития и становления. Наиболее серьезный опыт накоплен у Италии, Франции, Германии, Финляндии, где доля туристических услуг в общем объеме реализации сельскохозяйственного сектора составляет от 35 до 75% [6]. Для развития агротуризма в Российской Федерации необходимо учесть опыт данных стран.

При оценке возможностей развития агротуризма в России можно выделить следующие проблемы:

– удаленностью сельских поселений от крупных городов;

– плохое качество или практически полное отсутствие необходимой инфраструктуры (прежде всего жилья и дорог);

– отсутствие навыков работы в туристической сфере;

– отсутствие системы продаж данного туристического продукта на рынке;

– существенным разрывом между ожиданиями туристов и фактическим качеством оказываемых услуг.

Между тем, наряду с такими положительными факторами как обширное культурное наследие, природные богатства, относительная «дешевизна» развития данной сферы, у Российской Федерации есть огромное

преимущество на мировом рынке агротуризма – длинные границы с густонаселенными и страдающими «синдромом городской усталости» странами: Китаем и Японией.

Для того чтобы придать импульс развитию агротуризма в России необходима государственная поддержка данной отрасли, включающая следующие направления:

1) строительство и помощь в финансировании соответствующей инфраструктуры (в первую очередь – дороги и сельские гостиницы);

2) гранты и целевое обучение сельских жителей оказанию услуг в данной индустрии, включающие непосредственные стажировки и перенятие опыта;

3) информационная поддержка на внутреннем, а в последующем и на внешнем рынках, создание специальных сайтов и баз данных, аналогичных европейским WWOOF (Мировые возможности в сельском хозяйстве) и ECEAT (Европейский центр экологического и сельскохозяйственного туризма), английской Farm Stay, итальянской Terra Nostra и др. [7, с.64];

4) тренинги по развитию предпринимательских навыков по созданию малого бизнеса, налогообложению и т.д.

Агротуризм должен быть включен в существующие программы поддержки малого бизнеса и сельского хозяйства [8, с.77]. Целесообразно также включить данный вид экономической деятельности в перечень видов деятельности, разрешенных на территориях опережающего социально-экономического развития с льготным условиями налогообложения [9, с.198], поскольку данный вид деятельности способствует изменению показателей развития экономики страны [10, с. 32].

В 2015 г. МНИАП опубликовал Концепцию развития сельского туризма в России, в которой, во-первых, отмечается ориентация данного сектора исключительно на малый бизнес (частные фермерские хозяйства), а, во-вторых, определяются пути и методы развития сельского туризма в России на долгосрочный период (2016-2030 гг.).

По мнению экспертов потенциал данного рынка оценивается в 50 млрд руб. (в 2030 году), что требует государственного финансирования на сумму 12-15 млрд руб. [5].

Таким образом, развитие агротуризма при умеренных затратах со стороны государства способно улучшить социально-экономическую ситуацию в сельской местности, поднять престиж статуса сельского жителя и повысить популярность внутреннего туризма.

Список использованной литературы:

1. Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2018. Росстат. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/rab_sila18.pdf (дата обращения: 20.06.2020).

2. Алешкина О.В. Развитие туристской индустрии: региональный аспект // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – 2012. – №3. – С. 112-114.

3. Вишневская Н.Г., Алешкина О.В. Реформирование отраслей социальной сферы. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2019. – 191 с.

4. Гварлиани Т.Е., Бородин А.Н. Сельский и аграрный туризм как специфические виды туризма // Пространство экономики. – 2011.– №4-3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/selskiy-i-agrarnyy-turizm-kak-spetsificheskie-vidy-turizma (дата обращения: 20.06.2020).

5. Концепция развития сельского туризма в России. МНИАП. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://мниап.рф/rural-tourism/ (дата обращения: 25.06.2020).

6. Печерица Е.В., Шевченко М.И. Мировой опыт развития агротуризма // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. – №41. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/mirovoy-opyt-razvitiya-agroturizma (дата обращения: 25.06.2020).

7. Неучева М.Ю., Кудакаева А.У. Влияние электронных информационных ресурсов на продвижение Республики Башкортостан как туристкой территории // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). – 2018. – №1 (38). – С. 63-68.

8. Неучева М.Ю., Кудакаева А.У. Предпринимательство в сфере туризма как социально-экономическая основа развития региона // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2018. – №3 (141). – С. 74-78.

9. Дегтярева И.В., Шалина О.И. Проблемы налогообложения территорий опережающего социально-экономического развития // В сборнике: Управление экономикой: методы, модели, технологии материалы XIX Международной научной конференции. отв. ред. Л. А. Исмагилова. – Уфа, 2019. – С. 196-199.

10. Алешкина О.В., Байкова Э.Р. Услуги социальной сферы и их реформирование // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2018. – №2. – С. 31-34.

Научное издание

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНОВ РОССИИ

Материалы
XII Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием
27 - 28 августа 2020 года

Часть II

Печатается в авторской редакции

Корректор Э.Р. Чувашаева
Компьютерная верстка Э.Р. Чувашаева
Художественное оформление Э.Р. Чувашаева

Отпечатано с готового оригинал-макета
на собственной полиграфической базе ИСЭИ УФИЦ РАН
450054, РБ, г. Уфа, пр. Октября, 71
Тел: (8-347) 235-55-33, факс: (8-347) 235-55-44
Заказ № 09. Подписано в печать 08.10.2020 г.
Формат 70x100 1/16. Бумага типа «Снегурочка»
Гарнитура «Times». Усл. печ. л. 20,00. Уч.-изд. л. 22,88.
Тираж 500 экз.