

ISSN 2070-7568

Наука Красноярья

●

Krasnoyarsk Science

www.kras-science.ru



Volume 10, Number 3-3
2021

НАУКА КРАСНОЯРЬЯ

Журнал основан в 2011 г.

**Том 10, № 3-3
2021**

Главный редактор – **Е.Ю. Бобкова**

Зам. главного редактора – **Д.П. Фролов**

Шеф-редактор – **Я.А. Максимов**

Выпускающие редакторы – **Д.В. Доценко, Н.А. Максимова**

Корректор – **С.Д. Зливко**

Компьютерная верстка, дизайн – **Р.В. Орлов**

Технический редактор, администратор сайта – **Ю.В. Бяков**

Ответственный секретарь – **К.А. Коробцева**

KRASNOYARSK SCIENCE

Founded in 2011

**Volume 10, № 3-3
2021**

Editor-in-Chief – **E.Yu. Bobkova**

Deputy Editor – **D.P. Frolov**

Chief Editor – **Ya.A. Maksimov**

Managing Editors – **D.V. Dotsenko, N.A. Maksimova**

Language Editor – **S.D. Zlivko**

Design and Layout – **R.V. Orlov**

Support Contact – **Yu.V. Byakov**

Executive Secretary – **K.A. Korobtseva**

Красноярск, 2021

Научно-Инновационный Центр

Krasnoyarsk, 2021

Science and Innovation Center Publishing House

12+

НАУКА КРАСНОЯРЬЯ, Том 10, № 3-3, 2021, 190 с.

Журнал зарегистрирован Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Красноярскому краю (свидетельство о регистрации от 10.08.2011 ПИ № ТУ 24-00430) и Международным центром ISSN (ISSN 2070-7568).

Журнал выходит четыре раза в год

На основании заключения Президиума Высшей аттестационной комиссии Минобрнауки России журнал включен в Перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук.

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы публикаций. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов. При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Журнал представлен в полнотекстовом формате в Научной электронной библиотеке в целях создания Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

Адрес редакции, издателя и для корреспонденции:

660127, г. Красноярск, ул. 9 Мая, 5 к. 192

E-mail: sciences@list.ru

<http://kras-science.ru/>

Подписной индекс в каталогах «Пресса России» – 94090, «СИБ-Пресса» – 94090

Учредитель и издатель:

Издательство ООО «Научно-инновационный центр»

Krasnoyarsk Science, Volume 10, No 3-3, 2021, 190 p.

The edition is registered (certificate of registry PE № TU 24-00430) by the Federal Service of Intercommunication and Mass Media Control and by the International center ISSN (ISSN 2070-7568).

Krasnoyarsk Science is published 4 times per year

All manuscripts submitted are subject to double-blind review.

Krasnoyarsk Science was included in the list of leading peer-reviewed scientific journals and editions, approved by the State Commission for Academic Degrees and Titles (the VAK) of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation.

The journal is included in the Russian Scientific Citation Index (RSCI) and is presented in the Scientific Electronic Library. The journal has got a RSCI impact-factor (IF RSCI).

Address for correspondence:

9 Maya St., 5/192, Krasnoyarsk, 660127, Russian Federation

E-mail: sciences@list.ru

<http://kras-science.ru/>

Subscription index in the General catalog «The Russian Press» – 94090, «SIB-Press» – 94090

Published by Science and Innovation Center Publishing House

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

Bostan, Ionel, PhD, Professor (Universitatea "Stefan cel Mare" din Suceava, Сучава, Румыния)

Алескерова Айгюн Агаселим кызы, кандидат экономических наук, доцент (Азербайджанский государственный экономический университет, Баку, Азербайджан)

Архипова Марина Юрьевна, доктор экономических наук, профессор, профессор Департамента статистики и анализа данных (Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Москва, Российская Федерация)

Белозеров Сергей Анатольевич, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры управления рисками и страхования (Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация)

Вахрушина Мария Арамовна, доктор экономических наук, профессор, профессор департамента учета, анализа и аудита (ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Российская Федерация)

Гандилова Саадет Таги кызы, доктор экономических наук, доцент, проректор по работе со студентами (Азербайджанский государственный экономический университет, Баку, Азербайджан)

Глуценко Константин Павлович, доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник, профессор (Институт экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук; Новосибирский государственный университет, Новосибирск, Российская Федерация)

Дресвянников Владимир Александрович, доктор экономических наук, кандидат технических наук, профессор кафедры "Менеджмент и экономическая безопасность" (ФГБОУ ВО "Пензенский государственный университет", Пенза, Российская Федерация)

Исаченко Татьяна Михайловна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры международных экономических отношений и внешнеэкономических связей им. Н.Н.Ливенцева (Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации», Москва, Российская Федерация)

Коокуева Виктория Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры "Финансовый менеджмент" (Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация)

Макаров Анатолий Николаевич, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой "Экономическая теория и экономическая политика" (Набережночелнинский институт (филиал) КФУ, Набережные Челны, Российская Федерация)

Малов Владимир Юрьевич, доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник (Институт экономики и организации промышленного произ-

водства Сибирского отделения Российской академии наук, Новосибирск, Российская Федерация)

Медведева Вероника Роммилевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры Менеджмента и предпринимательской деятельности (Казанский национальный исследовательский технологический университет, Казань, Российская Федерация)

Морозко Наталья Иосифовна, доктор экономических наук, профессор, профессор Департамента корпоративных финансов и корпоративного управления (ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Российская Федерация)

Никитин Юрий Александрович, доктор экономических наук, кандидат военных наук, профессор, заведующий кафедрой гуманитарных и социально-экономических дисциплин (Военная академия материально-технического обеспечения им. генерала армии А.В. Хрулёва, Санкт-Петербург, Российская Федерация)

Новиков Александр Владимирович, доктор экономических наук, профессор, ректор (Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», Новосибирск, Российская Федерация)

Новикова Татьяна Сергеевна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры "Финансы и кредит" (Новосибирский государственный университет, Новосибирск, Российская Федерация)

Пинская Миляуша Рашитовна, доктор экономических наук, доцент, профессор Департамента налоговой политики и таможенно-тарифного регулирования (ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Российская Федерация)

Погодина Татьяна Витальевна, доктор экономических наук, профессор, профессор Департамента менеджмента (ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Российская Федерация)

Разманова Светлана Валерьевна, доктор экономических наук, доцент, начальник лаборатории экономической эффективности проектов разработки (Филиал ООО «Газпром ВНИИГАЗ» в г. Ухта, Ухта, Российская Федерация)

Разовский Юрий Викторович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры теории рекламы и массовых коммуникаций (Московский гуманитарный университет, Москва, Российская Федерация)

Сербиновский Борис Юрьевич, доктор экономических наук, кандидат технических наук, профессор кафедры системного анализа и управления факультета высоких технологий (Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Российская Федерация)

EDITORIAL BOARD MEMBERS

Ionel Bostan, PhD, Professor (Universitatea "Stefan cel Mare" din Suceava, Suceava, Romania)

Aygyun Agaselim kyzy Aleskerova, Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor (Azerbaijan State University of Economics, Baku, Azerbaijan)

Marina Yu. Arkhipova, Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Statistics and Data Analysis (National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russian Federation)

Sergey A. Belozyorov, Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Risk Management and Insurance (St. Petersburg State University, Saint Petersburg, Russian Federation)

Maria A. Vakhrushina, Doctor of Economics, Professor, Professor of Accounting, Analysis and Audit Department (Financial University, Moscow, Russian Federation)

Gandilova Saadet Tagi kyzy, Doctor of Economics, Associate Professor, Provost for Student Affairs (Azerbaijan State University of Economics, Baku, Azerbaijan)

Konstantin P. Gluschenko, Doctor of Economics, Leading Researcher, Professor (Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of the RAS; Novosibirsk State University, Novosibirsk, Russian Federation)

Vladimir A. Dresvyannikov, Doctor of Economics, Candidate of Engineering Sciences (Ph.D.), Associate Professor, Professor of the Department of Theory and Practice of Management (Penza branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Penza, Russian Federation)

Tatiana M. Isachenko, Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of International Economic Relations and Foreign Economic Relations named after N.N. Liventsev (Moscow Institute of International Relations (MGIMO-University), Moscow, Russian Federation)

Viktoriya V. Kookueva, Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor, Associate Professor of the Academic Department of Financial Management (Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation)

Anatoly N. Makarov, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department "Economic theory and economic policy" (Kazan Federal University - Naberezhnye Chelny Institute, Naberezhnye Chelny, Russian Federation)

Vladimir Yu. Malov, Doctor of Economics, Leading Researcher, Professor (Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of the RAS, Novosibirsk, Russian Federation)

Veronika R. Medvedeva, Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor, Associate Professor of Logistics and Management (Kazan National Research Technological University, Kazan, Russian Federation)

Natalia I. Morozko, Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Corporate Finance and Corporate Governance (Financial University, Moscow, Russian Federation)

Yury A. Nikitin, Doctor of Economics, Candidate of Military Sciences (Ph.D.), Professor, Head of the Department of Humanitarian and Socio-Economic Disciplines (Military Academy of Material and Technical Support named after General of the Army A.V. Khruleva, St. Petersburg, Russian Federation)

Alexander V. Novikov, Doctor of Economics, Professor, Rector (Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russian Federation)

Tatiana S. Novikova, Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Finance and Credit (Novosibirsk State University, Novosibirsk, Russian Federation)

Milyausha R. Pinskaya, Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Tax Policy and Customs Tariff Regulation (Financial University, Moscow, Russian Federation)

Tatyana V. Pogodina, Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Management (Financial University, Moscow, Russian Federation)

Svetlana V. Razmanova, Doctor of Economics, Associate Professor, Head of Laboratory of the Economic Efficiency of Development Projects (Gazprom VNIIGAZ, branch in Ukhta, Russian Federation)

Yury V. Razovsky, Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of the Theory of Advertising and Mass Communications (Moscow University for the Humanities, Moscow, Russian Federation)

Boris Yu. Serbinovskiy, Doctor of Economics, Candidate of Engineering Sciences (Ph.D.), Professor of the Department of System Analysis and Management of the Faculty of High Technologies (Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russian Federation)

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-3-3-7-15

UDC 332.12

**BIOMEDICAL CLUSTERS:
TYPES, MODELS AND MECHANISMS
OF DEVELOPMENT**

Obolonsky Yu.V.

Within the framework of this article, the results of the research conducted by the author within the framework of the formation of the foundations of the scientific and reference terminological apparatus for the study of a new phenomenon in modern economic science-biomedical clusters are presented. The purpose is to analyze the species diversity of biomedical clusters currently operating in our country.

Method / methodology of the work: *the article used statistical and economic-mathematical methods of analysis.*

Results: *to achieve this goal, the author analyzed the map of clusters in Russia, identified typical characteristics of biomedical clusters, identified key models of their functioning and structured mechanisms for the effective development of biomedical clusters depending on their species and target model of functioning. For each of the identified groups of clusters, the key indicators of the effectiveness of their achievements may be different: for example, the volume of revenue from the export of health services belongs to the key KPIs of global clusters of high-tech medicine, and the multiple increase in investment in research and development is the basic indicator of the effectiveness of clusters of global biomedical research.*

Practical implications: *it is advisable to apply the results obtained by economic entities engaged in activities in the field of biomedicine, including clusters of international medical tourism.*

Keywords: *biomedicine; clusters; models; mechanisms of development.*

БИМЕДИЦИНСКИЕ КЛАСТЕРЫ: ВИДЫ, МОДЕЛИ И МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ

Оболонский Ю.В.

В рамках данной статьи представлены результаты исследования, проведенного автором в рамках формирования основ научно-справочного терминологического аппарата для достаточного нового в современной экономической науке явления – биомедицинских кластеров.

Цель – анализ видового многообразия биомедицинских кластеров, функционирующих в нашей стране в настоящее время.

Метод / методология проведения работы: в статье использовались статистические и экономико-математические методы анализа.

Результаты: для достижения поставленной цели автором была проанализирована карта кластеров России, выявлены типовых характеристики биомедицинских кластеров, определены ключевые модели их функционирования и структурированы механизмы эффективного развития биомедицинских кластеров в зависимости от их видовой принадлежности и целевой модели функционирования. Для каждой из выявленных групп кластеров ключевые показатели эффективности их достижений могут быть различными, так, например, объем выручки от экспорта услуг в области здравоохранения относится к ключевым KPI глобальных кластеров высокотехнологичной медицины, а кратный рост инвестиций в исследования и разработки является базовым показателем эффективности кластеров мировых биомедицинских исследований.

Область применения результатов: полученные результаты целесообразно применять экономическими субъектами, осуществляющими деятельность в области биомедицины, включая кластеры международного медицинского туризма.

Ключевые слова: биомедицина; кластеры; модели, механизмы развития.

In 2021, like many spheres of modern society, the medical sphere has been affected by global problems of humanity, including population growth and aging, the spread of stress-related disorders («diseases of big cities»), oncological diseases, etc.

One of the world trends in the «pre-pandemic era» is the transition to preventive medicine, the formation of a steady demand for a new quality of life, including the possibility of compensating for lost body functions.

Effective functioning of the healthcare sector in modern conditions requires combining the efforts of scientific, industrial and medical organizations, while it is necessary to ensure the involvement of patients in the processes of improving treatment.

Clustering in the field of biomedicine in many countries of the world has already proven itself on the positive side as a tool of cooperation for the development of the field of medicine and healthcare. In Russia, there are already more than 23 clusters related to the field of biomedicine on the Map of Clusters in Russia [4].

The analysis of sources and literature on the problem of the formation and development of medical clusters has shown that the scientific reference apparatus in this area is still under development, and, despite the rather close attention of researchers to the problem, the term «biomedical cluster» does not have a single interpretation to date.

For the purposes of this article, the following definition of a bio cluster is the closest: the territorial concentration of clinics, specialized scientific and educational organizations, biotechnological and pharmacological enterprises, infrastructure facilities connected by functional dependence and implementing joint projects to develop medical technologies and improve the quality of healthcare [1].

Biomedical research in clusters is conducted with much greater intensity than in other organizations, which is facilitated by international recruitment of scientific personnel, the concentration of advanced equipment with the possibility of collective access and systematic attraction of funding to joint projects of companies, clinics and universities.

The results of such alliances are the emergence of startups in the healthcare sector and the accelerated introduction of innovations

into medical practice. For the healthcare system, biomedical clusters are developing a set of new competencies of medical personnel and progressive solutions for providing medical care to the population.

The analysis of sources and literature on the studied problem allowed us to identify the following specific groups of biomedical clusters [1], graphically presented in Fig. 1.

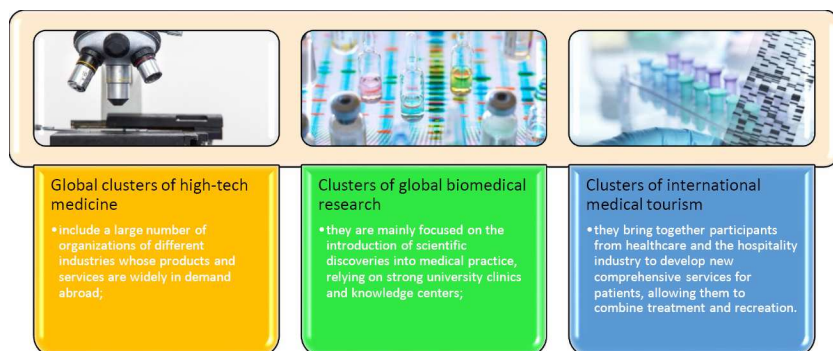


Fig. 1. Types of biomedical clusters

Thus, at present, all types of biomedical clusters can be structured as follows: clusters of global biomedical research, global clusters of high-tech medicine and clusters of international medical tourism.

Like any cluster, a biomedical cluster functions in the logic of a specific target model. The key characteristic of the model is the principle of organizing cooperative relations between knowledge centers, business structures and public authorities within the cluster space.

The main cluster models and their specific relationship are shown in Fig. 2.

The analysis of statistical reports and information presented in open sources allowed us to identify four key organizational principles of the functioning of models of modern biomedical clusters: coordination of the activities of regional players in the field of healthcare, creating conditions for interaction between scientific organizations and business in the process of technology transfer, combining medical and pharmaceutical companies, scientific organizations and universities into a global partner

network, cooperation of travel and insurance companies and clinics for the development of integrated services.

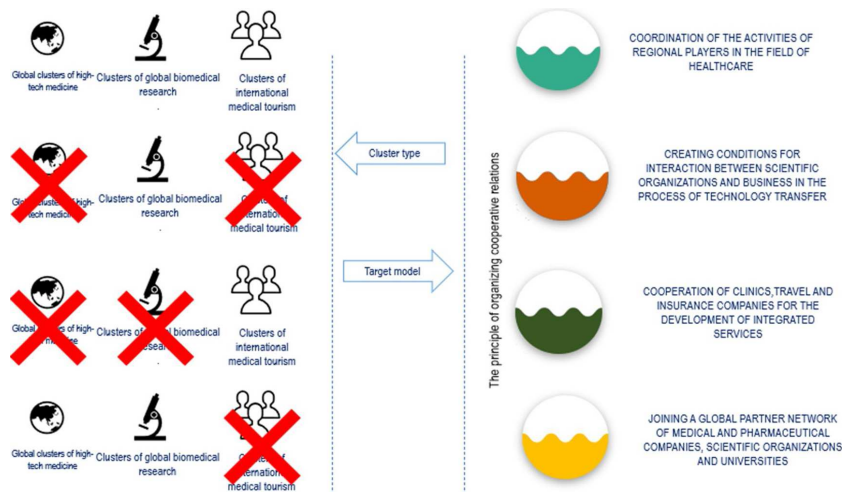


Fig. 2. Basic models of biomedical clusters

The mechanisms of development of biomedical clusters are inextricably linked with the dominant target model [5, 6, 7, 8, 9].

Thus, for the cluster development model based on the principle of organizing cooperative relations based on the coordination of regional players in the healthcare sector (and this model can be applied to any of the three types of clusters), the basic development mechanism is focused on increasing the competitiveness and investment attractiveness of the cluster-based regions. Effective development of clusters functioning within the framework of such a model is achieved through the concentration of public and private resources in the healthcare industry.

The activity of clusters operating according to the model, which is based on the principle of creating conditions for interaction between scientific organizations and business in the process of technology transfer, is focused on the introduction of research results into clinical practice, their use by pharmaceutical and biotechnological companies. Clusters of global biomedical research operate in the logic of this model.

The basic mechanism for the effective development of the third cluster model is the organization of interaction between companies (mainly private) to minimize the costs of providing services connected in one chain. Educational organizations are rarely among the participants of such clusters, acting mainly as external partners. Such a target model fully corresponds to the clusters of international medical tourism.

The basis for the effective development of clusters functioning according to the fourth target model (and it is typical for global clusters of high-tech medicine and clusters of global biomedical research) is the variable support of participants in order to form a partner network for the implementation of joint projects both in the field of research and development and in the field of commercialization of their results.

It should be noted that even in clusters of the same group, the target models manifest themselves in different ways, which allows us to conclude about the variety of practices of their activities.

Conclusion

For each of the three groups of clusters, the key performance indicators of their achievements may be different. It would be reasonable to assess the success of global clusters of high-tech medicine by the volume of revenue from the export of health services.

The multiple growth of investments in research and development is a basic indicator of the effectiveness of clusters of global biomedical research.

High rating positions on medical and tourism aggregators can become a key KPI for clusters of international medical tourism.

References

1. Biomedical clusters in the world: success factors and stories of the best / E.A. Islankina, E.S. Kutsenko, F.N. Filina, V.I. Pankevich, etc.; Foundation of the International Medical Cluster; National research university «Higher School of Economics». M.: HSE, 2019. 160 p.
2. Efremov N.A., Efremova M.P. Implementation of cluster policy in the field of healthcare as a basis for reducing socio-economic risks // Eco-

- conomic security as a paradigm of modern management theory and practice. Collection of materials of the All-Russian scientific and practical conference. 2019, pp. 117-121.
3. Ivanova O.P. Mutual influence of industrial specialization of the region and intraregional clusters // The economy of the region. 2018. Vol. 14. No. 4, pp. 1207-1220.
 4. Map of clusters of Russia. Access mode: <https://map.cluster.hse.ru/> (accessed: 11.04.2021).
 5. Rubannikova O.Yu., Kuprina I.K. Four performance indicators of a biomedical cluster participant (based on the material of the Kemerovo region) // The vector of the economy. 2020. No. 1 (43). P. 49.
 6. Rubannikova O.Yu., Kuprina I.K., Bakhyshev R.D.O. Evaluation of the effectiveness of the biomedical cluster of the Kemerovo region // Collection of articles of the international scientific and practical conference. 2020, pp. 206-209.
 7. Ryba N.N., Tsatsulin A.N. Development of regional medical and pharmaceutical clusters in the system of innovative entrepreneurship in St. Petersburg // State and business. modern problems of economics: materials of the X International Scientific and Practical Conference. North-Western Institute of Management of the RANEPa under the President of the Russian Federation. 2018, pp. 75-80.
 8. Ryba N.N., Tsatsulin A.N. Draft strategy for innovative development of entrepreneurial structure on the market of biomedical and pharmaceutical products // Problems of modern economy. 2019. No. 1 (69), pp. 93-98.
 9. Tsatsulin A.N., Boldyrev V.A. Strategizing innovation of producers of the domestic pharmaceutical market // Clustering of the digital economy: theory and practice. Monograph. Edited by A.V. Babkin. St. Petersburg, 2020, pp. 434-462.
 10. Zotova A.O. The role of technoparks and industrial parks in supporting the Penza biomedical cluster // Socio-economic and political development of the territory: problems and solutions. Collection of articles of the VII International Scientific and Practical Conference. Edited by E. V. Alyokhin, A.V. Ostashkov. 2019, pp. 101-103.

Список литературы

1. Биомедицинские кластеры в мире: факторы успеха и истории лучших / Е.А. Исланкина, Е.С. Куценко, Ф.Н. Филина, В.И. Панкевич и др.; Фонд Международного медицинского кластера; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2019. 160 с.
2. Ефремов Н.А., Ефремова М.П. Реализация кластерной политики в сфере здравоохранения как основа снижения социально-экономических рисков // Экономическая безопасность как парадигма современной теории и практики управления. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 117-121.
3. Зотова А.О. Роль технопарков и индустриальных парков в поддержке Пензенского биомедицинского кластера // Социально-экономическое и политическое развитие территории: проблемы и решения. Сборник статей VII Международной научно-практической конференции. Под редакцией Э.В. Алёхина, А.В. Осташкова. 2019. С. 101-103.
4. Иванова О.П. Взаимовлияние производственной специализации региона и внутрирегиональных кластеров // Экономика региона. 2018. Т. 14. № 4. С. 1207-1220.
5. Карта кластеров России. Режим доступа: <https://map.cluster.hse.ru/> (дата обращения: 11.04.2021).
6. Рубанникова О.Ю., Куприна И.К. Четыре показателя эффективности участника биомедицинского кластера (на материале Кемеровской области) // Вектор экономики. 2020. № 1 (43). С. 49.
7. Рубанникова О.Ю., Куприна И.К., Бахышов Р.Д.О. Оценка эффективности биомедицинского кластера Кемеровской области // Сборник статей международной научно-практической конференции. 2020. С. 206-209.
8. Рыба Н.Н., Цацулин А.Н. Проект стратегии инновационного развития предпринимательской структуры на рынке биомедицинской и фармацевтической продукции // Проблемы современной экономики. 2019. № 1 (69). С. 93-98.
9. Рыба Н.Н., Цацулин А.Н. Развитие региональных медико-фармацевтических кластеров в системе инновационного предпринима-

тельства Санкт-Петербурга // Государство и бизнес. современные проблемы экономики: материалы X Международной научно-практической конференции. Северо-Западный институт управления РАН-ХиГС при Президенте РФ. 2018. С. 75-80.

10. Цацулин А.Н., Болдырев В.А. Стратегирование инноватики производителей отечественного фармацевтического рынка // Кластеризация цифровой экономики: теория и практика. Монография. Под редакцией А.В. Бабкина. Санкт-Петербург, 2020. С. 434–462.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Оболонский Юрий Владимирович, директор

Институт здоровьесберегающих технологий и охраны окружающей среды

ул. Новый Арбат, 32, г. Москва, 121099, Россия

yury97@rambler.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Obolonskiy Yuriy V., Director

Institute of Health-Saving Technologies and Environmental Protection

32, Novy Arbat Str., Moscow, Russian Federation

yury97@rambler.ru

УДК 336

К ВОПРОСУ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Ахметгареева А.А., Аюпова В.К., Тетеркин А.Л.

Изучение вопросов хозяйственной деятельности предприятия актуально всегда и требует должного внимания к их рассмотрению, поскольку финансовое состояние предприятия отражает не только результаты деятельности, но и является основой для развития, прогнозирования дальнейшей деятельности организации.

Ключевые слова: хозяйственная деятельность; финансовое состояние; анализ финансового состояния; показатели деятельности предприятия.

TO THE QUESTION OF ANALYSIS OF THE FINANCIAL STATE OF THE ORGANIZATION

Akhmetgareeva A.A., Ayupova V.K., Tetenkin A.L.

The study of issues of economic activity of an enterprise is always relevant and requires due attention to their consideration, since the financial condition of an enterprise reflects not only the results of activities, but also is the basis for development, forecasting the future activities of the organization.

Keywords: economic activity, financial condition, analysis of financial condition, performance indicators of the enterprise.

Хозяйственная деятельность организации и методики его оценки является темой, которая хорошо освещена в современной научной литературе. Среди авторов, посвятивших свои труды данному направлению, можно выделить Э.А. Маркарьяна, А.Д. Шеремета и Р.С. Сайфулина, Г.В. Савицкую, И.Т. Балабанова, О.А. Толпегину, Т.И. Григорьеву, В.И. Бариленко и др.

Отсутствие должного внимания к вопросам качественного анализа финансового состояния способно привести к банкротству и ликвидации предприятий при неумении эффективно использовать ресурсы и капитал, своевременно выявлять резервы роста и развития финансово-хозяйственной деятельности предприятия, которые следует направлять в дальнейшую воспроизводственную деятельность. В настоящее время, в сложных макроэкономических условиях функционирования, применение и использование навыков, умений в качественном анализе способствует успешному управлению финансами, разработке последовательного алгоритма укрепления финансово-экономического положения предприятия на основе проведения мониторинга его финансово-хозяйственной и экономической деятельности. Обобщив точки зрения разных авторов нами сформулировано следующее определение, хозяйственной деятельности – это важнейшая комплексная характеристика эффективности деятельности организации, которая подразумевает способность предприятия отвечать по своим текущим обязательствам, рационально использовать его финансовые ресурсы, получать наилучший финансовый результат. Оно является индикатором, сигналом рынку, отражающим возможную степень доверия к организации в условиях асимметрии информации.

В настоящее время достаточно широкое распространение с некоторыми вариациями получила следующая аналитическая процедура:

1. Оценка и анализ динамики изменения и состояния хозяйственных средств предприятия:

- построение агрегированного аналитического баланса-нетто;
- горизонтальный (временной) анализ агрегированного баланса-нетто;
- вертикальный (структурный) анализ агрегированного баланса-нетто.

2. Коэффициентный и факторный анализ финансового положения предприятия:

- анализ ликвидности (платежеспособности) предприятия, оценка величины оборотных средств как собственных, так

и сформированных с привлечением заемных средств (долгосрочных и краткосрочных);

- анализ финансовой устойчивости, определение степени зависимости предприятия от привлеченных финансовых средств (кредитов и займов).

3. Коэффициентный и факторный анализ организации:

- анализ деловой активности: определение производительности труда, фондоотдачи, оборачиваемости собственного и основного капитала;
- анализ эффективности (рентабельности), оценка рентабельности основной деятельности, основного и собственного капиталов.

Анализ состояния предприятия начинается с оценки имущественного положения:

- сколько всего средств находится в распоряжении предприятия и отражено на балансовых счетах;
- какова структура основных средств с точки зрения активной (станки, оборудование) и пассивной частей (здания, сооружения);
- какова степень (коэффициент) износа основных средств;
- на сколько обновлено и выбыло из эксплуатации основных средств (коэффициент обновления, коэффициент выбытия).

Горизонтальный (временной) анализ баланса – расчет темпов изменения статей баланса и их сравнительный анализ.

Удельным весом в общем итоге баланса, строятся динамические ряды относительных показателей проводится их сравнительный анализ. Одним из главных преимуществ такого представления баланса является исключение влияния инфляции на абсолютные величины.

Вторым шагом анализа является определение способности предприятия своевременно и в полном объеме расплачивается по своим долговым обязательствам. А для показателей рентабельности методика расчета единая. В числителе всегда прибыль, а в знаменателе какая-либо база в виде ресурсов, капитала, затрат. В качестве числителя формулы могут быть использованы различные

виды прибыли: чистая прибыль; прибыль до налогообложения; прибыль от продаж.

В знаменателе формулы могут быть активы организации, объем продаж: собственный капитал; затраты.

Использование широкого круга показателей для расчета рентабельности является следствием многообразия финансово-хозяйственной деятельности и необходимости оценивать эффективность деятельности с различных сторон. Кроме этих показателей в анализе может рассчитываться рентабельность продукции, рентабельность затрат.

Для получения объективных выводов по хозяйственной деятельности компании и выработки на их основе грамотных и эффективных финансовых решений необходимо использовать полную, достоверную, прозрачную информацию. Именно поэтому сбору информации уделяется достаточно большое внимание. Снизить степень асимметрии информации возможно за счет сбора информации из различных источников.

Список литературы

1. Тетеркин А.Л., Аюпова В.К., Ахметгареева А.А. Оценка инвестиционной деятельности предприятия // Наука Красноярья. 2019. Т. 8. № 3-3. С. 96-100.

References

1. Teterkin A.L., Ayupova V.K., Akhmetgareeva A.A. Assessment of investment activity of the enterprise. *Science of Krasnoyarsk*. 2019. Vol. 8. No. 3-3, pp. 96-100.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Ахметгареева Айсылу Амирзяновна, канд.экон.наук, доцент
*Набережночелнинский филиал «Университет Управления
«ТИСБИ»*
ул. Комсомольская Набережная, 6, г. Набережные Челны,
423800, Россия
ahmetice@mail.ru

Аюпова Венера Казбековна, канд.пед.наук, доцент

*Набережночелнинский филиал «Университет Управления
«ТИСБИ»*

*ул. Комсомольская Набережная, 6, г. Набережные Челны,
423800, Россия*

ychilka07@mail.ru

Тетеркин Андрей Львович, канд.сельхоз.наук, доцент

*Набережночелнинский филиал «Университет Управления
«ТИСБИ»*

*ул. Комсомольская Набережная, 6, г. Набережные Челны,
423800, Россия*

alte3@rambler.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Akhmetgareeva Aisylu Amirzyanovna, Cand.Econ.Sciences, Associate Professor

*Naberezhnye Chelny branch «University of Management «TISBI»
Komsomolskaya Naberezhnaya str., 6, Naberezhnye Chelny,
423800, Russia*

ahmetice@mail.ru

Ayupova Venera Kazbekovna, Cand.PED.Sciences, Associate Professor

*Naberezhnye Chelny branch «University of Management «TISBI»
Komsomolskaya Naberezhnaya str., 6, Naberezhnye Chelny,
423800, Russia*

ychilka07@mail.ru

Teterkin Andrey Lvovich, Cand.proccesing.Sciences, Associate Professor

*Naberezhnye Chelny branch «University of Management «TISBI»
Komsomolskaya Naberezhnaya str., 6, Naberezhnye Chelny,
423800, Russia*

alte3@rambler.ru

УДК 331

КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ЗАЛОГ УСПЕХА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ахметгареева А.А., Зобнина Д.М.

Социально-экономические преобразования, происходящие в Российской Федерации, привели к существенным изменениям во всех сферах жизнедеятельности российского общества. Эти изменения коснулись и деятельности предприятий, которые в настоящее время должны функционировать в условиях рынка, когда для сохранения и повышения своей конкурентоспособности необходимо эффективное управление организацией. Эффективность управления организацией зависит от качества его трудовых ресурсов, которого можно достичь путем целенаправленного использования кадрового потенциала и совершенствования процессов управления персоналом.

Ключевые слова: персонал; кадры; эффективность управления кадрами; подготовка кадров; мотивация; недостатки в управлении персоналом.

QUALITY OF PERSONNEL MANAGEMENT AS A KEY TO THE SUCCESS OF THE ENTERPRISE

Akhmetgareeva A.A., Zobnina D.M.

The socio-economic transformations taking place in the Russian Federation have led to significant changes in all spheres of the life of Russian society. These changes also affected the activities of enterprises, which currently have to operate in a market environment, when effective management of the organization is necessary to maintain and increase their competitiveness. The effectiveness of the organization's management depends on the quality of its labor resources, which can

be achieved through the purposeful use of human resources and the improvement of personnel management processes.

Keywords: *personnel; frames; efficiency of personnel management; personnel training; motivation; shortcomings in personnel management.*

В современных условиях персонал является одним из основных ресурсов организации, поэтому проблема управления им в современных условиях является особо актуальной и требует обстоятельного изучения, так как вопросы современной российской модели управления персоналом в настоящее время имеют важно теоретическое и практическое значение. В этих условиях эффективная система управления персоналом является одной из основных элементов успешной деятельности предприятий, поэтому каждому руководителю необходимо в условиях своего предприятия создать такую систему управления персоналом, которая отвечала бы его потребностям и способствовала бы его интенсивному развитию. Исходя из важности правильной организации системы управления и ее роли в эффективной деятельности предприятия, можно говорить об актуальности выбранной для исследования темы.

Актуальность проблемы повышения качества процессов управления персоналом является актуальной для предприятий еще и потому, что в настоящее время отмечается интенсивный рост конкуренции на данном рынке, что требует от руководителей предприятий постоянного совершенствования кадрового потенциала, так как в условиях рынка именно персонал является одним из наиболее важных конкурентных преимуществ, позволяющих достигать поставленных перед организацией стратегических и тактических целей.

На большинстве крупных торговых предприятий внедряются системы менеджмента качества и все процессы, в том числе процессы управления персоналом регламентируются, что приводит к повышению качества выполнения этих процессов ответственными лицами. Итак, основными процессами управления персоналом явля-

ются: управление наймом персонала, адаптация, развитие персонала, которое включает, обучение и продвижение персонала, аттестация (оценка) персонала и мотивация персонала. Все эти процессы взаимосвязаны и взаимообусловлены, поэтому часто эти процессы осуществляются параллельно. На торговых предприятиях можно выделить все охарактеризованные выше процессы, хотя процедуры выполнения этих процессов отличаются от процедур управления персоналом производственных предприятий. Наибольшее внимание на торговых предприятиях уделяется качеству торгового персонала, который выполняет основные функции по реализации товаров. В последние годы все больше внимания уделяется процессному подходу в организации управления персоналом, что способствует повышению его качества.

Качество управления персоналом характеризуется рядом показателей, которые характеризуют организацию управления персоналом с точки зрения соблюдения норм трудового законодательства, создания благоприятных условий для работы и развития персонала, получения максимальной экономической выгоды от работы персонала. Высокий коэффициент удовлетворенности персонала свидетельствует о том, что процессы управления персоналом организованы качественно. Качество процессов управления персоналом характеризуют также показатели текучести кадров, так как работники увольняются с предприятия преимущественно в том случае, когда недовольны отношением руководства к сотрудникам и т.д.

Как практика показывает, в большинстве организаций к недостаткам управления персоналом относится использование в процессе найма узкого круга источников привлечения персонала, недостаточное привлечение руководителей отделов и директоров к процессу отбора персонала, применение общей системы критериев оценки вне зависимости от должности, слабое внимание социально-психологической адаптации персонала, недостаточное внимание к повышению квалификации персонала, вопросам продвижения кадров на более высокие руководящие должности, недостаточное исследование деловых и личностных качеств ра-

ботников, недостаточная связь оценочной системы с результатами работы персонала, недостаточная взаимосвязь премирования с индивидуальными результатами труда работника; отсутствие четких критериев оценки качества работы персонала для определения видов поощрений или наказаний.

Для совершенствования процесса найма персонала предприятиям можно предложить следующее: расширить источники привлечения персонала путем налаживания взаимосвязей предприятия с учебными заведениями, готовящими специалистов; наладить взаимосвязи с местными агентствами по подбору персонала; внедрить практику привлечения руководителей отделов и директоров к процедуре отбора персонала путем их участия в процедуре собеседования; совершенствовать процедуру отбора персонала путем внедрения системы многоуровневого собеседования; индивидуализировать критерии оценки кандидатов в зависимости от должности, на которую принимается работник.

Для совершенствования процесса адаптации персонала предприятиям можно предложить следующее: внедрить мероприятия по социально-психологической адаптации персонала, а именно экскурсии по подразделениям, торжественной презентации новых работников, вручения информационных листовок; совершенствовать профессиональную адаптацию новых работников путем внедрения карт взаимодействия для каждой должности.

Для совершенствования процесса обучения персонала предприятиям можно предложить следующее: внедрить систему повышения квалификации управленческого и персонала на основе модульной программы обучения.

Для совершенствования процесса продвижения персонала предприятиям можно предложить следующее: разработать четкие критерии отбора кандидатов в тактический кадровый резерв; внедрить стратегический кадровый резерв.

Для совершенствования процесса аттестации персонала предприятиям можно предложить следующее: разработать и внедрить критерии оценки деловых и личностных качеств работников; вне-

дирать более строгие меры (понижение в должности, увольнение) при неудовлетворительном прохождении работников процедуры аттестации; разработать и внедрить в процесс аттестации критерии индивидуальной результативности работы персонала.

Для совершенствования процесса мотивации персонала предприятиям можно предложить следующее: установить четкую взаимосвязь премирования с индивидуальными результатами труда работника; разработать и внедрить четкие основания поощрений и взысканий, применяемых на предприятии; повысить информированность персонала о системе мотивации персонала.

Список литературы

1. Тетеркин А.Л., Аюпова В.К., Ахметгареева А.А. Оценка инвестиционной деятельности предприятия // Наука Красноярья. 2019. Т. 8. № 3-3. С. 96-100.

References

1. Teterkin A.L., Ayupova V.K., Akhmetgareeva A.A. Assessment of investment activity of the enterprise. *Science of Krasnoyarsk*. 2019. Vol. 8. No. 3-3, pp. 96-100.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Ахметгареева Айсылу Амирзяновна, канд.экон.наук, доцент
*Набережночелнинский филиал Казанского инновационного университета имени В.Г. Тимирязова
пр. Московский, 67, Набережные Челны, 423822, Россия
ahmetice@mail.ru*

Зобнина Дильбар Миннуловна, канд.экон.наук, доцент
*Набережночелнинский филиал «Университет Управления «ТИСБИ»
ул. Комсомольская Набережная, 6, Набережные Челны,
423800, Россия
zobnina_d_m@mail.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Akhmetgareeva Aisylu Amirzyanovna, PhD in Economic Sciences,
Associate Professor
*Naberezhnye Chelny branch of Kazan innovative University named
after V. G. Timiryasov*
67, Moskovsky Ave., Naberezhnye Chelny, 423822, Russia
ahmetice@mail.ru

Zobnina Dilbar Minnulovna, PhD in Economic sciences, Associate
Professor
*Naberezhnye Chelny branch “University of Management “TISBI”
Komsomolskaya Naberezhnaya str., 6, Naberezhnye Chelny,
423800, Russia*
zobnina_d_m@mail.ru

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-3-3-27-39

УДК 316

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ О КОМПЕТЕНЦИЯХ БУДУЩЕГО В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Баранова Е.А., Воробьев Д.И., Фурсов А.Л.

В статье представлены результаты социологических опросов российской молодежи о востребованности профессиональных компетенций в условиях цифровой экономики. Анализируется изменение подходов к выбору молодежью профессий и вузов, предлагаются меры по совершенствованию профессиональной подготовки в управленческой сфере.

Ключевые слова: социология профессий; профессиональные компетенции; экономика труда; управление персоналом; профессиональная ориентация; профессиональное образование.

YOUTH'S CONCEPTS OF FUTURE COMPETENCIES IN THE DIGITAL ECONOMY ERA

Baranova E.A., Vorobev D.I., Fursov A.L.

The article presents the results of sociological surveys of Russian youth on the demand for professions and professional competencies in the digital economy. The article analyzes the changing approaches to the choice of professions and universities by young people, and suggests measures to improve professional training in the management field.

Keywords: sociology of professions; professional competencies; labor economics; personnel management; professional orientation; professional education.

Введение

Перевод экономики на «цифровые рельсы», всеобщая цифровизация социальных и трудовых отношений требуют от системы государственного управления и системы образования разработки

новых способов взаимодействия, в том числе на основе изучения и анализа ситуации на рынке труда, из которой вытекают новые требования к организации системы образования. Все большее количество экспертов утверждают, что новый технологический переход может привести как к революционному прорыву в эффективности и производительности труда и росту экономики, так может стать причиной существенного дисбаланса в мировой экономике, углубляя неравенство и провоцируя риск глобальной структурной безработицы [1]. Все чаще при анализе социально-экономических явлений, в частности, мира профессий, процесса профессионального становления и развития личности, применяется постмодернистский подход: невозможно утверждать что-либо о будущем профессий, профессионалов, профессионального образования, поскольку «правила игры» и сущность игроков изменяются в каждый момент времени. Постмодернизм предполагает готовность работника и управленца самостоятельно существовать в условиях постоянно обновляющейся реальности, находясь в процессе, не имеющем рамок и конечных результатов.

В этих условиях выбор профессии заменяется выбором образовательных и профессиональных траекторий, наиболее подходящим конкретному человеку как на этапе социального старта, так и в последующие периоды социально-трудовой деятельности. и «примерке» человеком этих траекторий на себя. Прогнозирование развития конкретных профессий даже на среднесрочную перспективу становится нереальным. Жизненный цикл профессий сокращается. Методы предсказания профессий будущего опираются на данные индустриальной эпохи, эти данные несколько раз устаревали за последние 30–40 лет. Поэтому невозможно ответить на вопрос, каким будет мир профессий будущего. Однако очевидно, что в эпоху постмодерна меньшую изменчивость имеют не профессии с четко очерченным набором характеристик, а компетенции, освоив которые, работники смогут сравнительно долгое время реализовывать себя в различных профессиональных сферах, будучи готовыми к последующему профессиональному переобучению.

Очевидно это в первую очередь молодежи, поколению индивидуалистов, которые выросли в условиях быстро меняющегося мира, изначально стремятся самостоятельно строить свой мир, свою жизненную траекторию и готовы быстро менять ее. Они ищут такие условия работы, которые позволят самовыражаться и самосовершенствоваться [2].

Основная часть

Исследования вектора развития перспективных компетенций ведутся исследователями давно. В первую очередь интересна самооценка молодежью собственных личностных качеств, способных повлиять на успешность профессиональной траектории. И.М. Ильинский и В.А. Луков проанализировали как исследование, представленное в докладе Общественной палаты РФ в 2011 году, в котором был отмечен высокий уровень критичности молодежи в оценке своего поколения и выдвижение на передний план таких черт, как эгоизм и безответственность, так и исследования Московского гуманитарного университета, проведенных с 2011 по 2019 годы. Относительно студенческих оценок качеств, присущих российской молодежи, в этих исследованиях были получены похожие результаты. Интересно, в старших поколениях и кругу общения студенческая молодежь ценит именно высокие моральные качества и готова передать их своим детям. Рейтинг таких ценностей открывают честность, доброта, ответственность, целеустремленность, открытость, коммуникабельность, искренность, отзывчивость, пунктуальность и доброжелательность [3].

Ответственность и пунктуальность как необходимый навык в новом тысячелетии И.Г. Бавсун относит к слагаемые эффективности руководителя, наравне с навыками управления временем (личное планирование, делегирование полномочий и проведение совещаний) [4]. М.А. Ковардакова и О.А. Поселеннова, рассматривая освоение будущими специалистами в сфере медиакommunikаций компетенций, требуемых на рынке труда, отмечают такие как компетентность, активность, креативность, ответственность работника. При этом

для специалиста данного профиля владение навыками самопрезентации является одной из ключевых профессионально-личностных характеристик. Он должен уметь привлекать и удерживать внимание к себе, иметь навыки рефлексии и саморефлексии, вербального и невербального общения, делового общения, артистизма и т. д. [5].

Для будущих педагогов важным является наличие цифровых навыков. Так, например, М.А. Николаева и А.Е. Авдюкова, размышляя о необходимости поиска инструментов для формирования надпрофессиональных компетенций будущих педагогов, анализируют причины, формы и особенности коммуникации кибербуллинга, которые обусловлены спецификой интернет-среды. Результаты исследования показали, что студенты педагогических вузов отмечают высокую значимость медиаграмотности и технической грамотности для своей работы или учебы, одновременно осознавая, что уровень владения цифровыми навыками является недостаточным для профилактики кибербуллинга [6].

Продолжая тему цифровых навыков, стоит отметить исследования, посвященные применению технологий дополненной реальности при обучении студентов вузов. С.И. Десненко, А.Д. Федотова, выделяют три группы цифровых навыков, составляющих цифровую грамотность: основные функциональные (базовые) цифровые навыки, общие цифровые навыки, специализированные профессиональные цифровые навыки [7].

Из недавно опубликованных результатов исследований заслуживает в первую очередь работа WorldSkills и Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), которые представили на международной конференции WorldSkills Conference 2019 в Казани результаты исследования отношения молодых людей к будущим технологиям, их представлений о том, как технологические изменения повлияют на их профессиональные возможности [8].

Респондентами опроса (проведенного ONEPoll) стали 15000 молодых людей из 19 стран «Группы двадцати», завершающие обучение по программам общего и профессионального технического образования, в возрасте 18–24 лет. Респонденты являются предста-

вителями разных социально-экономических слоев и имеют разный культурный опыт.

К ключевым навыкам XXI века респонденты отнесли: различные навыки и знания, позволяющие работать с новыми технологиями; навыки и общие знания, которые могут быть применимы в широком диапазоне профессиональных, социальных и персональных контекстов, включая сотрудничество, креативность, предпринимательские навыки, навыки, которые увеличивают личную стойкость человека и навыки осознания будущего (способность разрабатывать сценарии стратегий действия в краткосрочной и среднесрочной перспективе и реализовывать их); системное, экосистемное и проектное мышление; знания и навыки, которые помогают жить в мире информационных и коммуникационных технологий, включая навыки поиска, обработки, синтеза информации; развитие эффективного коммуникации, способности сотворчества.

По данным сайта hh.ru, российские работодатели считают отдельные гибкие навыки очень важными для своих потенциальных сотрудников. Наиболее ценные из них: умение взаимодействовать с людьми и вести переговоры; гибкость ума; клиентоориентированность и эмоциональный интеллект; умение комплексно решать проблемы; креативность и критическое мышление [9].

В совместном исследовании WorldSkills и организации Global Education Futures о навыках будущего фундаментальный набор компетенций для 2020-х годов также включает критическое и творческое мышление, сотрудничество, межкультурную коммуникацию и другие гибкие навыки. Авторы исследования считают, что каждый современный профессионал должен освоить хотя бы этот базовый набор, чтобы преуспевать в сложной реальности 2020-х [10].

Авторами настоящей статьи в 2020–2021 гг. было проведено пилотное исследование представлений студенческой молодежи вузов ПФО и ЦФО о компетенциях, которые обеспечивают им конкурентоспособность на рынке труда и которыми они уже сейчас овладевают или хотят овладеть. (онлайн-опрос с возможностью нескольких ответов, объем выборки 512 человек в возрасте 18–20 лет, направ-

ления подготовки – бакалавриат, УГС «Экономика и управление», при равной численности мужчин и женщин).

К ключевым навыкам цифровой эпохи респонденты отнесли следующие компетенции: способность к (само) обучению – 85%, цифровая грамотность – 78%, информационная грамотность – 77%, творчество, креативность – 72%, концентрация и управление вниманием – 60%, эмоциональная грамотность – 53%, финансовая грамотность – 48%, экологическое мышление – 24%, кросскультурность – 19%.

Как и предполагалось, большинство (85%) респондентов осознают, что в быстро меняющемся мире человеку придется продолжать обучение в течение всей жизни, самостоятельно осваивая новые навыки. В то же время стоит отметить, что, несмотря на наличие в анкете кратких пояснений к формулировкам, ряд респондентов (около 9%) выбирал вариант «затрудняюсь ответить». Это может быть связано как с еще не сформировавшимся у респондентов отношением к означенной проблеме, так и с затруднением в понимании сущности вопроса вследствие недостаточной информированности. У вузов как России, так и за рубежом есть и понимание и готовность активно менять образовательные технологии. Электронное образование и цифровые технологии оказались как никогда важными и востребованными с началом пандемии коронавируса [11]. Исследование передового зарубежного опыта подготовки инженеров показывает, что зарубежными вузами и до пандемии применялись технологии, которые дают возможности на основе анализа уже имеющегося уровня компетенций проектировать обогащенный индивидуальный учебный план, предоставлять преимущества будущим выпускникам на собеседованиях [12].

Ряд исследователей [13], [14] отмечают готовность студентов к развитию компетенций будущего, при этом делая акцент на развитии эмоционального компонента будущего профессионализма: удовлетворенность выбранной профессией, желание приносить пользу, быть эмоционально позитивным и т.д.; в этой связи приобретает важное значение формирование профессионального пути уже на начальных этапах обучения в вузе как важный элемент будущей профессио-

нальной стабильности. Как показывают различные исследования, большинство студентов, избравших, например, технические специальности, демонстрируют направленность на конкретный результат своего обучения. На основе массового анкетного опроса студентов (объем выборки 606 человек), обучающихся на очных отделениях Уральского государственного горного университета (Екатеринбург) и Уральского института управления (Екатеринбург), И.А. Кох делает выводы, что половина опрошенных выбрала профиль обучения в вузе осознанно и собирается трудиться в дальнейшем по своей специальности. Для респондентов важен престиж будущей профессии, выражающийся, по их мнению, в высокой зарплате и востребованности на рынке труда. [15] В то же время ряд авторов обращает внимание на тот факт, что если выпускникам не удастся трудоустроиться по специальности, они готовы будут уйти в смежные отрасли или найти работу в другой сфере.

Если студенты готовы меняться, возникает закономерный вопрос: насколько система высшего образования готова удовлетворить запросы студентов по освоению навыков XXI века? Очевидно, что на словах готова полностью, об этом свидетельствуют сотни публикаций о том, как нам реорганизовать бакалавриат и магистратуру. На деле все сложнее, барьеров как минимум три – экономический, бюрократический, мотивационный. Экономические преграды очевидны: в вузах нет ни кадров, которые будут заниматься разработкой новых учебных планов и рабочих программ, ни денег, чтобы эти кадры обучить и простимулировать на продуктивный труд. Порой отсутствует – тоже по экономическим причинам – как требуемый объем технических средств, которые позволили бы внедрять цифровые технологии в учебный процесс, так и должный уровень технической вооруженности самих студентов. Опыт работы на пресловутом «дистанте» в начале пандемии показывает, что студенты не могли позволить купить себе ноутбук и оплатить качественный Интернет (порой не было даже некачественного), чтобы выполнять задания преподавателей. Бюрократический барьер препятствует формированию новых компетенций из-за того, что при аккредита-

ции вузов и разнообразных проверках акцент делается на форму, а не на содержание. Отсутствует регламент оценки качества оказания образовательных услуг. Мотивационный барьер, связанный как с экономическими, так и бюрократическими причинами, выражается в слабой заинтересованности как преподавателей, так и вузов в совершенствовании образовательного процесса. Особенно это заметно на примере студентов, которые поступили в вуз, следуя модному тренду «почетно иметь диплом о высшем образовании», не проявляя заинтересованности в освоении профессии и дальнейшей работе в данной сфере. Впрочем, глубокий анализ причин этих явлений и выработка рекомендаций выходит далеко за пределы настоящей статьи.

Заключение

Поколение индивидуалистов, которые выросли в условиях быстро меняющегося мира, изначально стремится самостоятельно строить свой мир, свою жизненную траекторию и готово быстро менять ее. Молодежь поколения «Z» ищет такие условия работы, которые позволят самовыражаться и самосовершенствоваться. Большинство молодых людей, получающих высшее образование, осознает, что в быстро меняющемся мире человеку придется продолжать обучение в течение всей жизни, самостоятельно осваивая новые навыки. выбрала профиль обучения в вузе осознанно и собирается трудиться в дальнейшем по своей специальности. Для респондентов важен престиж будущей профессии, выражающийся, по их мнению, в высокой зарплате и востребованности на рынке труда. В то же время ряд авторов обращает внимание на тот факт, что если выпускникам не удастся трудоустроиться по специальности, они готовы будут уйти в смежные отрасли или найти работу в другой сфере. Если студенты готовы меняться, то система высшего образования готова удовлетворить запросы студентов по освоению навыков XXI века пока только на словах, на практике сделать это мешают экономический, бюрократический, мотивационный барьеры.

Список литературы

1. Синева Н.Л. Ключевые тренды в формировании навыков для освоения профессий будущего / Н.Л. Синева, Е.В. Яшкова, Н.А. Гвоздев // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 4. С. 997-1003.
2. Система ценностных ориентаций «поколения Z»: социальные, культурные и демографические детерминанты / М.С. Яницкий, А.В. Серый, О.А. Браун [и др.] // Сибирский психологический журнал. 2019. № 72. С. 46-67. – DOI 10.17223/17267080/72/3
3. Ильинский И.М. Московские студенты: трансформации ценностных ориентаций / И. М. Ильинский, В. А. Луков // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2020. Т. 20. № 1. С. 50-63. – DOI 10.22363/2313-2272-2020-20-1-50-63.
4. Бавсун И.Г. Навык управления временем как ресурс повышения эффективности руководителя / И.Г. Бавсун, С.А. Ильин // Вестник Восточно-Сибирского института Министерства внутренних дел России. 2020. № 2(93). С. 227-235. – DOI 10.24411/2312-3184-2020-10048.
5. Ковардакова М.А. О технологиях формирования навыков творческой самопрезентации у будущих специалистов массово-информационной деятельности / М.А. Ковардакова, О.А. Поселеннова // Симбирский научный вестник. 2019. № 1(35). С. 20-25.
6. Николаева М.А. Формирование цифровых навыков у будущих педагогов с целью профилактики кибербуллинга / М.А. Николаева, А.Е. Авдюкова // Педагогический журнал Башкортостана. 2020. № 3(88). С. 93-109. – DOI 10.21510/1817-3992-2020-88-3-93-109.
7. Десненко С.И. Применение технологии дополненной реальности как условие формирования цифровых навыков студентов как будущих специалистов / С.И. Десненко, А.Д. Федотова // Ученые записки Забайкальского государственного университета. 2021. Т. 16. № 1. С. 50-58. – DOI 10.21209/2658-7114-2021-16-1-50-58.
8. Мнение молодежи о будущем сферы труда // Международный проектно-исследовательский Альянс (R&D Альянс) URL: https://rda.worldskills.ru/storage/app/media/Reports/2019_Youth%20voice%20for%20the%20future%20of%20work/2019_WSI_OECD_research_final_report_RU.pdf (дата обращения: 20.04.2021).

9. Какие навыки стали самыми важными в 2020 году: результаты опроса // URL: <https://saratov.hh.ru/article/27929>
10. Навыки будущего для 2020-х: Новая Надежда// URL: https://rda.worldskills.ru/storage/app/media/Reports/2020%20Future%20Skills%202.0/Future%20Skills%20for%20the%202020s_A%20New%20Hope_RU.pdf
11. Дубинина М.Г. Использование цифровых технологий при обучении в период пандемии коронавируса / М.Г. Дубинина // Информационное общество. 2020. № 5. С. 48-60.
12. Гиниятуллина Д.Р. Зарубежный опыт подготовки будущих инженеров к успешной профессиональной деятельности / Д.Р. Гиниятуллина // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-2. С. 90-93.
13. Гришина А.В. Профессиональная готовность будущих инженеров: умение, эмоциональное отношение и желание работать / А.В. Гришина, М.В. Косцова // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2019. Т. 5 (71). № 2. С. 75-82.
14. Коган Е.А. Жизненные планы студентов – будущих инженеров / Е.А. Коган, Л.В. Кочнева // Перспективы науки и образования. 2020. № 2(44). С. 59-68. – DOI 10.32744/pse.2020.2.5.
15. Кох И.А. Ценности и профессиональное самоопределение студенческой молодежи / И.А. Кох, В.А. Орлов // Образование и наука. 2020. Т. 22. № 2. С. 142-169. – DOI 10.17853/1994-5639-2020-2-143-170.

References

1. Sineva N.L. Klyuchevye trendy v formirovaniy navykov dlya osvoeniya professiy budushchego / N.L. Sineva, E.V. Yashkova, N.A. Gvozdev // Aktual'nye voprosy sovremennoy ekonomiki. 2019. № 4. S. 997-1003.
2. Sistema tsennostnykh orientatsiy «pokoleniya Z»: sotsial'nye, kul'turnye i demograficheskie determinanty / M.S. Yanitskiy, A.V. Seryy, O.A. Braun [i dr.] // Sibirskiy psikhologicheskiy zhurnal. 2019. № 72. S. 46-67. – DOI 10.17223/17267080/72/3

3. Il'inskiy I.M. Moskovskie studenty: transformatsii tsennostnykh orientatsiy / I.M. Il'inskiy, V.A. Lukov // Vestnik Rossiyskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sotsiologiya. 2020. T. 20. № 1. S. 50-63. – DOI 10.22363/2313-2272-2020-20-1-50-63.
4. Bavsun I.G. Navyk upravleniya vremenem kak resurs povysheniya effektivnosti rukovoditelya / I.G. Bavsun, S.A. Il'in // Vestnik Vostochno-Sibirskogo instituta Ministerstva vnutrennikh del Rossii. 2020. № 2(93). S. 227-235. – DOI 10.24411/2312-3184-2020-10048.
5. Kovardakova M.A. O tekhnologiyakh formirovaniya navykov tvorcheskoy samoprezentatsii u budushchikh spetsialistov massovo-informatsionnoy deyatel'nosti / M.A. Kovardakova, O.A. Poselenova // Simbirskiy nauchnyy vestnik. 2019. № 1(35). S. 20-25.
6. Nikolaeva M.A. Formirovanie tsifrovyykh navykov u budushchikh pedagogov s tsel'yu profilaktiki kiberbullinga / M.A. Nikolaeva, A.E. Avdyukova // Pedagogicheskiy zhurnal Bashkortostana. 2020. № 3(88). S. 93-109. – DOI 10.21510/1817-3992-2020-88-3-93-109.
7. Desnenko S.I. Primenenie tekhnologii dopolnennoy real'nosti kak uslovie formirovaniya tsifrovyykh navykov studentov kak budushchikh spetsialistov / S.I. Desnenko, A.D. Fedotova // Uchenye zapiski Zabaykal'skogo gosudarstvennogo universiteta. 2021. T. 16. № 1. S. 50-58. – DOI 10.21209/2658-7114-2021-16-1-50-58.
8. Mnenie molodezhi o budushchem sfery truda // Mezhdunarodnyy proektno-issledovatel'skiy Al'yans (R&D Al'yans) URL: https://rda.worldskills.ru/storage/app/media/Reports/2019_Youth%20voice%20for%20the%20future%20of%20work/2019_WSI_OECD_research_final_report_RU.pdf (data obrashcheniya: 20.04.2021).
9. Kakie navyki stali samymi vazhnymi v 2020 godu: rezul'taty oprosa // URL: <https://saratov.hh.ru/article/27929>
10. Navyki budushchego dlya 2020-kh: Novaya Nadezhda// URL: https://rda.worldskills.ru/storage/app/media/Reports/2020%20Future%20Skills%202020/Future%20Skills%20for%20the%202020s_A%20New%20Hope_RU.pdf
11. Dubinina M.G. Ispol'zovanie tsifrovyykh tekhnologiy pri obuchenii v period pandemii koronavirusa / M.G. Dubinina // Informatsionnoe obshchestvo. 2020. № 5. S. 48-60.

12. Giniyatullina D.R. Zarubezhnyy opyt podgotovki budushchikh inzhenerov k uspeshnoy professional'noy deyatel'nosti / D.R. Giniyatullina // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. 2018. № 60-2. S. 90-93.
13. Grishina A.V. Professional'naya gotovnost' budushchikh inzhenerov: umenie, emotsional'noe otnoshenie i zhelanie rabotat' / A.V. Grishina, M.V. Kostsova // Uchenye zapiski Krymskogo federal'nogo universiteta imeni V.I. Vernadskogo. Sotsiologiya. Pedagogika. Psikhologiya. 2019. T. 5 (71). № 2. S. 75-82.
14. Kogan E.A. Zhiznennyye plany studentov – budushchikh inzhenerov / E.A. Kogan, L.V. Kochneva // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2020. № 2(44). S. 59-68. – DOI 10.32744/pse.2020.2.5.
15. Kokh I.A. Tsennosti i professional'noe samoopredelenie studencheskoy molodezhi / I.A. Kokh, V.A. Orlov // Obrazovanie i nauka. 2020. T. 22. № 2. S. 142-169. – DOI 10.17853/1994-5639-2020-2-143-170.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Баранова Екатерина Александровна, к.п.н., доцент

*Московский государственный университет технологий и
управления им. К.Г. Разумовского (ПКУ)
ул. Земляной Вал, 73, г. Москва, Россия
ea.baranova@mgutm.ru*

Воробьев Дмитрий Игоревич, к.э.н., доцент

*Московский государственный университет технологий и
управления им. К.Г. Разумовского (ПКУ)
ул. Земляной Вал, 73, г. Москва, Россия
d.vorobyev@mgutm.ru*

Фурсов Андрей Львович, доцент кафедры управления персоналом,
кандидат экономических наук, доцент

*Поволжский институт управления им. Столыпина П.А. –
филиал РАНХиГС
ул. Московская, 164, г. Саратов, 410028, Российская Федерация
andrew@fursov.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Baranova Ekaterina Aleksandrovna, PhD, Associate Professor

K.G. Razumovsky Moscow State University of technologies and management (the First Cossack University)

73, Zemlyanoy Val Str., Moscow, Russia

ea.baranova@mgutm.ru

ORCID: 0000-0002-5409-9873

SPIN-code: 4889-6308

Vorobyev Dmitry Igorevich, PhD, Associate Professor

K.G. Razumovsky Moscow State University of technologies and management (the First Cossack University)

73, Zemlyanoy Val Str., Moscow, Russia

d.vorobyev@mgutm.ru

ORCID: 0000-0002-8429-5752

Fursov Andrew Lvovich, PhD, Associate Professor of the Department of Personnel Management

Stolypin Volga Region Institute of administration, branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

164, Moskovskaya Str., Saratov, 410028, Russian Federation

andrew@fursov.ru

ORCID: 0000-0001-7968-7404

УДК 331.56

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Вагин Д.Ю., Кирсанова К.И., Краснопецев В.А.

В статье представлен анализ современных научных методов оценки удовлетворенности персонала. Особое внимание уделяется количественным и качественным методам.

Ключевые слова: *маркетинг; менеджмент; персонал; удовлетворенность; метод.*

MODERN PERSONNEL SATISFACTION ASSESSMENT METHODS

Vagin D.Y., Kirsanova K.I., Krasnopevtsev V.A.

The article presents an analysis of modern scientific methods for assessing personnel satisfaction. Particular attention is paid to quantitative and qualitative methods.

Keywords: *marketing; management; personnel; satisfaction; method.*

Введение

Уровень удовлетворенности персонала – важнейший показатель успешности современной компании, особенно если она осуществляет свою деятельность в сфере услуг. В современных условиях периода пандемии руководителям компаний необходимо уделять значительное внимание повышению уровня удовлетворенности персонала. В современном менеджменте персонал компании принято воспринимать как внутреннего клиента организации, для которого необходимо создавать максимально благоприятные условия. В менеджменте качества, основанного на принципах всеобщего управления качеством, персонал провозглашается основным активом

компании, от которого зависит успех организации. В современных компаниях принято на постоянной основе осуществлять измерение, анализ и учет ожиданий, потребностей и удовлетворенности персонала, а также планировать и поддерживать стремления работников к обучению, развитию, продвижению.

Методы исследования

Метод наблюдения, анализа, синтеза, вторичного анализа данных.

Результаты исследования

В современном менеджменте выделяют два основных подхода к изучению уровня удовлетворенности персонала – это методика самооценки деятельности организации и метод оценки удовлетворенности персонала [1]. Важно обратить внимание на то, что удовлетворенность персонала понятие очень многомерное в него входят такие факторы, как:

1. Удовлетворенность содержанием работы.
2. Качество организации труда на предприятии
3. Отношение персонала к работодателю
4. Оценка работником видения своего будущего в организации
5. Удовлетворенность уровнем оплаты труда.

Важно отметить, что удовлетворенность персонала измеряется по всем выделенным факторам, а при выявлении неудовлетворенности, проводятся дополнительные исследования, отношения работников к тем факторам, которые оказались проблемными. Таким образом, можно обозначить два подхода оценки: первый подход – обобщенный, второй подход – оценка по отдельным факторам. При первом подходе целесообразно использовать количественные методы исследования (анкетирование), а во втором случае наибольшую пользу для анализа причина неудовлетворенности персонала принесут качественные методы исследования, в первую очередь – интервью. Если организация насчитывает до 100 сотрудников, то целесообразно осуществить сплошной опрос всех работников, если же сотрудников больше сотни, или опрос осуществляется в очень крупной компании,

где персонал очень разнороден, то целесообразно перед проведением анкетирования определиться с принципами построения и объемом выборочной совокупности. Выборочная совокупность будет являться микромоделью генеральной совокупности по всем основным характеристикам и признакам. Анкетный опрос очень удобен для проведения, он стандартизирован, его очень легко и быстро обработать с помощью статистических приложений. Важно отметить, что стандартизация анкеты является и ее недостатком, исследователи видят общую тенденцию, но не смогут выявить уникальные отклонения от среднестатистического показателя. Традиционно в анкете для изучения уровня удовлетворенности персонала выделяют несколько смысловых блоков (без учета приветствия и «паспортички»): блоки вопросов, направленных на выявление уровня удовлетворенности организацией труда; содержанием труда; моральной оценкой труда (со стороны руководства и самого работника); оплатой труде.

Обсуждение

В настоящее время все активнее при исследовании удовлетворенности персонала применяют качественные методы, в первую очередь – интервью. Данный метод сложнее применить, но он имеет большую прогностическую ценность. Более того он дает возможность уточнить у респондентов определенные нюансы, выявить уникальные мнения. Целесообразно интервью проводить тогда, когда компания выясняет причины неудовлетворенности персонала. В этом случае анкета не может дать всей полноты информации. Метод интервью позволяет выявить кризисные явления, их причины, выяснить возможные пути преодоления у самих работников.

Заключение

Человеческие ресурсы, в современных условиях, основной актив компании. От уровня удовлетворенности зависит прибыльность и успех компании. Важно управлять коллективом на основе объективных данных, полученных научным путем. Эти данные можно получить только методами, которые мы обозначили в данной статье.

Список литературы

1. Вагин Д.Ю., Дудина В.Ю., Жулькова Ю.Н. Развитие маркетинговых подходов в управлении предприятиями туриндустрии // Наука Красноярья. 2019. Т.8. №4-2. С. 11-14.
2. Дунаева Н.И., Серебровская Н.Е., Егорова П.А. Проблема сопротивляемости личности трудовым жизненным ситуациям в условиях образовательной среды в российских и зарубежных исследованиях // Вестник Мининского университета. 2019. Том 7 №1 (26).
3. Помникова А.Ю. Семейная история в дискурсивном пространстве // Вестник Мининского университета. 2019. Том 7 №1 (26).
4. Синева Н.Л., Вагин Д.Ю., Исламова Г.И. Новые подходы к организации обучения в эпоху цифрофизации // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 4. С. 1165-1182.
5. Свадьбина Т.В., Вагин Д.Ю., Ретивина В.В. Мегaproект «Мы вместе» как пример конструирования детской социальной реальности // Школа будущего. 2018. № 5. С. 94-98.

References

1. Vagin D.Yu., Dudina V.Yu., Zhulkova Yu.N. Development of marketing approaches in the management of travel industry enterprises // Science of Krasnoyarsk. 2019. T.8. No. 4-2. S. 11-14.
2. Dunaeva N.I., Serebrovskaya N.E., Egorova P.A. The problem of personality resistance to labor life situations in the educational environment in Russian and foreign studies // Vestnik of Minin University 2019.Vol. 7 No. 1 (26).
3. Pomnikova A.Y. Family history in discursive space // Vestnik of Minin University 2019.Vol. 7 No. 1 (26)
4. Sineva N.L., Vagin D.Yu., Islamova G.I. New approaches to the organization of training in the era of digitalization // Actual problems of the modern economy. 2019. No 4. P. 1165-1182.
5. Svadbina T.V., Vagin D.Yu., Retivina V.V. Megaproject “We are together” as an example of constructing children’s social reality // School of the future. 2018. No. 5. P. 94-98.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Вагин Дмитрий Юрьевич, кандидат социологических наук
*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина*
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603950, Россия
403485@mail.ru

Кирсанова Ксения Ивановна, магистрант
*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина*
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603950, Россия

Краснопевцев Владимир Андреевич, студент
*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина*
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603950, Россия
vova.krasno@yandex.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Vagin Dmitriy Yuryevich, candidate of sociological sciences
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Uljanov Str., Nizhny Novgorod, 603950, Russia
403485@mail.ru
ORCID: 0000-0002-7417-6151

Kirsanova Ksenia Ivanovna, master's student
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Uljanov Str., Nizhny Novgorod, 603950, Russia

Krasnopevtsev Vladimir Andreevich, student
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Uljanov Str., Nizhny Novgorod, 603950, Russia
vova.krasno@yandex.ru

УДК 331.56

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРОДВИЖЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ

Вагин Д.Ю., Челнокова Е.А., Краснопецев В.А.

В статье представлен маркетинговый подход к продвижению образовательных услуг средней школы, особое внимание уделяется методам продвижения.

Ключевые слова: *маркетинг; менеджмент; образовательные услуги; продвижение.*

MARKETING TOOLS FOR THE PROMOTION OF SECONDARY SCHOOL EDUCATIONAL SERVICES

Vagin D.Y., Chelnokova E.A., Krasnopevtsev V.A.

The article presents a marketing approach to the promotion of educational services in secondary schools, with particular attention to methods of promotion.

Keywords: *marketing; management; educational services; promotion.*

Введение

В настоящее время между учреждениями среднего образования существует достаточно сильная конкуренция. Еще десять лет назад о маркетинге, стратегии, продвижении услуг в школьном образовании даже не думали. Но с приходом системы и принципов подушевого финансирования, сокращения численности населения школьного возраста в Российской Федерации, конкуренция между школами возросла. Со стороны родителей также существует запрос на качественное образование для своих детей, тем более, что федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», предоставляет возможность родителям выбирать образовательное учреждение, которое, по их мнению, наилучшим образом удовлетворит образовательные запросы ребенка. Чаще всего образовательные учреждения, которые работают по федеральным стандартам,

пытаются показать свои достижения, уникальные преимущества, но сталкиваются с серьезной проблемой незнания инструментов продвижения на рынке образовательных услуг.

Методы исследования

Метод наблюдения, анализа, синтеза, вторичного анализа данных.

Результаты исследования

В данной статье мы предложим основные инструменты (сервисы), которыми сможет воспользоваться образовательное учреждение для продвижения своих услуг.

1. Сайт учреждения. По требованиям российского законодательства у образовательного учреждения должен быть сайт в сети интернет в обязательном порядке. Основная проблема в том, что сайты школ однотипны, так как наполнение значительной части сайта регламентируется законодательством. У образовательного учреждения остается мало возможностей на размещение уникального контента, более того, часто в бюджетах нет средств на финансирование работы специалистов, которые смогут грамотно его администрировать. Часто сайт ведут сами учителя или заместители директора школы. С другой стороны, родители детей отмечают, что основную информацию об учреждении они хотели бы получать на официальном сайте. Важно, что родителей интересует не только официальная информация, но и жизнь учреждения, мероприятия, которые оно проводит, успехи учреждения, истории успеха выпускников учреждения. Таким образом, официальный сайт учреждения, может стать мощным инструментом продвижения услуг образовательного учреждения.

2. Тематические сайты об образовательных учреждениях («Учеба.Ру», «Мама.РУ», «Edunews»). Учреждения высшего образования уже активно применяют такой инструмент продвижения услуг в конкурентной борьбе, как тематические сайты, но школы, практически не присутствуют там. Эти тематические сайты выполняют роль справочника, в котором размещается актуальная информация об образовательном учреждении. При сравнении нескольких образовательных учреждений, при поиске школы родители часто ищут

информацию именно на таких платформах, поэтому разумно сотрудничать с данными СМИ, размещать информацию об образовательных услугах, достижениях, новостях, контактах. Важно стимулировать публикацию там положительных отзывов об учреждении. Часто потребители с большим доверием относятся к информации, размещенной именно на данных платформах.

3. Местные СМИ. Часто учреждения не используют ресурсы местных СМИ, однако, как показывает практика, местные телевизионные и радио каналы ищут информационные поводы для заполнения своих эфиров, если школа участвует в крупном федеральном или региональном проекте, показывает высокие результаты, проводит массовые, интересные для аудитории, мероприятия, то местные СМИ будут готовы к сотрудничеству. Этот важный ресурс образовательное учреждение может применять к продвижению своих услуг абсолютно бесплатно.

4. Социальные сети. Образовательные учреждения в данный момент достаточно активно осваивают социальные сети, такие, как «Instagram», «YouTube», «ВКонтакте», «Одноклассники», значительно реже «Facebook». Безусловно выбор определенной сети связан с возрастом, социальным статусом, даже местом проживания, стилем жизни потребителя. В минимальном варианте образовательные учреждения могут дублировать информацию и новости с официального сайта. С точки зрения маркетинга, продвигать услуги необходимо там, где находится потребитель. Таким образом, использование несколько социальных сетей позволит охватить аудиторию разного возраста, социального статуса, стиля жизни [1].

Обсуждение

Образовательные учреждения на данный момент освоили не все инструменты продвижения услуг. На наш взгляд образовательные учреждения недостаточно активно используют в продвижении услуг сотрудничество с блогерами. На первый взгляд, участие блогеров в продвижение услуг образовательного учреждения неприемлемо и мало реалистично, но если сформировать команду амбассадоров из лояльных учащихся-старшеклассников, успешных и благодарных выпускников, которые будут совершенно добровольно и по

зову сердца рассказывать в социальных сетях об образовательном учреждении с положительной стороны, то данный инструмент продвижения услуг начинает выглядеть достаточно реалистичным.

Редко используется образовательными учреждениями и такой инструмент, как персональные продажи. Несмотря на то, что многие преподаватели уже представлены в социальных сетях, они не используют этот инструмент. Учителя многих школ ведут аккаунты на профессиональных платформах, персональные же странички учителей могут стать достаточно надежным инструментом продвижения образовательных услуг школы, так как когда родители видят страницу активного, заинтересованного учителя у них появляется доверие к образовательному учреждению в целом.

Заключение

В заключении хотелось бы обратить внимание, что маркетинговые инструменты продвижения образовательных услуг не будут эффективными без маркетинговой стратегии организации, фирменного стиля учреждения и подготовленного к данной деятельности персонала.

Список литературы

1. Вагин Д.Ю., Дудина В.Ю., Жулькова Ю.Н. Развитие маркетинговых подходов в управлении предприятиями туриндустрии // Наука Красноярья. 2019. Т.8. №4-2. С. 11-14.
2. Дунаева Н.И., Серебровская Н.Е., Егорова П.А. Проблема сопротивляемости личности трудовым жизненным ситуациям в условиях образовательной среды в российских и зарубежных исследованиях // Вестник Мининского университета. 2019. Том 7 №1 (26).

References

1. Vagin D. Yu., Dudina V. Yu., Zhulkova Yu. N. Development of marketing approaches in the management of travel industry enterprises // Science of Krasnoyarsk. 2019. T.8. No. 4-2. S. 11-14.
2. Dunaeva N. I., Serebrovskaya N. E., Egorova P. A. The problem of personality resistance to labor life situations in the educational environment in Russian and foreign studies // Vestnik of Minin University 2019. Vol. 7 No. 1 (26).

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Вагин Дмитрий Юрьевич, кандидат социологических наук
*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина*
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603950, Россия
403485@mail.ru

Челнокова Елена Александровна, доцент, кандидат педагогических наук, доцент
*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина*
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603950, Россия

Краснопевцев Владимир Андреевич, студент
*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина*
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603950, Россия

DATA ABOUT THE AUTHORS

Vagin Dmitriy Yuryevich, candidate of sociological sciences
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Uljanov Str., Nizhny Novgorod, 603950, Russia
403485@mail.ru
ORCID: 0000-0002-7417-6151

Chelnokova Elena Aleksandrovna, candidate of pedagogical sciences,
associate professor
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Uljanov Str., Nizhny Novgorod, 603950, Russia

Krasnopevtsev Vladimir Andreevich, student
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Uljanov Str., Nizhny Novgorod, 603950, Russia

УДК 331.56

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ
В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

Вагин Д.Ю., Челнокова Е.А., Краснопевцев В.А.

В статье анализируются методы повышения эффективности работы персонала в период кризиса. Особое внимание уделяется такому методу, как обучение персонала.

Ключевые слова: *маркетинг; менеджмент; конкурентоспособность; кризис; человеческие ресурсы.*

**FEATURES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
IN AN ORGANIZATION DURING THE ECONOMIC CRISIS**

Vagin D.Y., Chelnokova E.A., Krasnopevtsev V.A.

The article analyzes methods of increasing the efficiency of personnel during the crisis. Particular attention is paid to such a method as personnel training.

Keywords: *marketing; management; competitiveness; crisis; human resources.*

1. Введение. Кризис, с которым столкнулись компании в период пандемии коронавирусной инфекции, оказался достаточно уникальным, весь предыдущий опыт преодоления кризисных явлений оказался неэффективным. Старые практики антикризисного управления не могут помочь предприятиям и организациям.

Экономика в целом, и предприятия в частности, столкнулись с двумя важными факторами: первое – это неопределенность будущего (невозможно спрогнозировать развитие мировой экономики и политики, обострение международных, региональных конфлик-

тов, нестабильность политических режимов, массовое обеднение населения), второе – изменение принципов и форм рабочего взаимодействия (даже после отмены жесткого карантина, значительное количество компаний оставили своих служащих работать в дистанционном формате) [1]. Важно отметить, что в период пандемии ускорилась динамика рабочих мест за счет автоматизации, дистанционной работы, искусственного интеллекта. Работодатели в сложившихся условиях отмечают нехватку важных навыков у сотрудников организаций.

Методы исследования

Метод наблюдения, анализа, синтеза, вторичного анализа данных.

Результаты исследования

Выход из сложившейся ситуации неопределенности и быстрых перемен может быть достаточно нестандартным – обучение персонала.

По данным опроса, проведенного среди руководителей крупных компаний из сферы производства и услуг Нижнего Новгорода, можно сделать выводы, что в данный момент наиболее востребованы следующие «мягкие навыки»:

1. адаптивность – 59%
2. коммуникативные навыки – 58%
3. навыки командной работы – 56%
4. лидерство – 53%
5. быстрая обучаемость – 51%
6. инициативность – 48%
7. эмпатия – 45%

Что бы сотрудники могли адаптироваться к новым требованиям, развить «мягкие навыки», организации вынуждены будут вкладывать силы и средства в обучение персонала.

Новым будет то, что в компаниях начнут разрабатывать и внедрять свою образовательную стратегию, которая позволит подготовить сотрудников к новым видам деятельности, функциям, ролям. Организации вынуждены будут взять на себя ответственность за

переподготовку и усовершенствование своих сотрудников, для создания чрезвычайно необходимого кадрового ресурса.

Основываясь на исследовании, проведенном среди руководителей компаний Нижнего Новгорода, можно сделать выводы о направлениях обучения персонала, которые будут востребованы в ближайшие годы:

1. Математические навыки и анализ данных – 58%
2. Продвинутые цифровые навыки – 55%
3. Количественный и качественный анализ данных – 50%
4. Управление проектами – 45%
5. Комплексный анализ и обработка большого объема данных – 40%
6. Критическое мышление и принятие решений – 34%
7. Базовые цифровые навыки – 25%

Таким образом становится очевидным, что в сложившихся условиях очень быстрой трансформации и нестабильности в экономике, политике, социальной сфере, ответом может быть обучение персонала, его усовершенствование и переподготовка.

Обсуждение

Совершенно очевидно, что без развития корпоративного образования, обучения персонала невозможно выжить организации. Уже несколько десятилетий эксперты говорят об ускорении исторического времени, прогресса, но 2020 год показал, что скорость этого изменения была явно недооценена. Современные организации, чтобы остаться конкурентоспособными, должны активизировать свою деятельность по апскиллингу, то есть создавать условия для приобретения работниками новых навыков, при сохранении имеющейся рабочей роли, и рескиллингу – содействию приобретению новых навыков, и компетенций для смены, и перехода в новую рабочую роль.

Заключение

Важно понимать, что в данный момент экономика, общество находится не просто в ситуации экономического кризиса, а в периоде трансформации, неопределенности будущего и изменений форм рабочего взаимодействия. В данной ситуации необходимым ответом может стать обучение персонала, его переподготовка и повышение

квалификации. Это позволит ускорить адаптацию к изменениям. Именно обучение персонала позволит компаниям преодолеть трудности, которые были вызваны технологическими сбоями и внедрить новые бизнес-стратегии и модели. Важно понимать, что постоянное, тотальное обучение персонала – это не антикризисная мера, это главный элемент успешности компаний в будущем.

Список литературы

1. Вагин Д.Ю., Дудина В.Ю., Жулькова Ю.Н. Развитие маркетинговых подходов в управлении предприятиями туриндустрии // Наука Красноярья. 2019. Т.8. №4-2. С. 11-14.
2. Дунаева Н.И., Серебровская Н.Е., Егорова П.А. Проблема сопротивляемости личности трудовым жизненным ситуациям в условиях образовательной среды в российских и зарубежных исследованиях // Вестник Мининского университета. 2019. Том 7 №1 (26).
3. Помникова А.Ю. Семейная история в дискурсивном пространстве // Вестник Мининского университета. 2019. Том 7 №1 (26).
4. Синева Н.Л., Вагин Д.Ю., Исламова Г.И. Новые подходы к организации обучения в эпоху цифрофизации // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 4. С. 1165-1182.

References

1. Vagin D. Yu., Dudina V. Yu., Zhulkova Yu. N. Development of marketing approaches in the management of travel industry enterprises // Science of Krasnoyarsk. 2019. T.8. No. 4-2. S. 11-14.
2. Dunaeva N. I., Serebrovskaya N. E., Egorova P. A. The problem of personality resistance to labor life situations in the educational environment in Russian and foreign studies // Vestnik of Minin University 2019. Vol. 7 No. 1 (26).
3. Pomnikova A. Y. Family history in discursive space // Vestnik of Minin University 2019. Vol. 7 No. 1 (26).
4. Sineva N. L., Vagin D. Yu., Islamova G. I. New approaches to the organization of training in the era of digitalization // Actual problems of the modern economy. 2019. No 4. P. 1165-1182.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Вагин Дмитрий Юрьевич, кандидат социологических наук
ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603950, Россия
403485@mail.ru

Челнокова Елена Александровна, доцент, кандидат педагогических наук
ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603950, Россия
chelnelena@gmail.com

Краснопевцев Владимир Андреевич, студент
ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603950, Россия
vova.krasno@yandex.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Vagin Dmitriy Yuryevich, candidate of sociological sciences
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Uljanov Str., Nizhny Novgorod, 603950, Russia
403485@mail.ru
ORCID: 0000-0002-7417-6151

Chelnokova Elena Aleksandrovna, candidate of pedagogical sciences, associate professor
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Uljanov Str., Nizhny Novgorod, 603950, Russia

Krasnopevtsev Vladimir Andreevich, student
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Uljanov Str., Nizhny Novgorod, 603950, Russia

УДК 338:004

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА РЕШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И МАТЕМАТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ МЕТОДОМ КРАМЕРА

Гараев И.А., Зарипова Р.С.

Метод Крамера позволяет с минимальными затратами труда и времени обрабатывать разнообразный статистический материал. В статье приводится процесс разработки программы, предназначенной для усовершенствования процесса решения экономических задач путем произведения расчетов систем линейных алгебраических уравнений методом Крамера. Разработке программы предшествуют несколько этапов: изучение высшей математики и экономики, анализ методов решений экономических задач, выбор стека технологий, программирование приложения, а также проверка эффективности.

Ключевые слова: программа; эффективность; экономика; математика; моделирование; система линейных алгебраических уравнений; метод Крамера.

AUTOMATION OF THE PROCESS OF SOLVING ECONOMIC AND PRODUCTION PROBLEMS USING THE CRAMER METHOD

Garaev I.A., Zaripova R.S.

Cramer's method makes it possible to process a variety of statistical material with a minimum of work and time. In article process of development of the program intended for improvement of the process of the economic problems solution by calculation of systems of the linear algebraic equations by Cramer's method is resulted. The development of the program is preceded by several stages: study of higher mathemat-

ics and economics, analysis of methods for solving economic problems, choice of technology stack, programming the application, as well as testing the effectiveness.

Keywords: *Program; efficiency; economics; mathematics; computation; modelling; system of linear algebraic equations; Cramer method.*

Введение

В наше время когда получение экономического образования является неотъемлемой частью в становлении успешного специалиста, всё больше людей стремятся окончить учебное заведение, чтобы занять своё место в сфере экономики. И чтобы стать хорошим экономистом важно иметь знания не только в экономических, но и в математических науках. Но, к сожалению, далеко не все специалисты способны в полной мере использовать все знания, которые они ранее получили. К базовым знаниям в области высшей математики можно отнести матрицы, системы линейных алгебраических уравнений (СЛАУ) и грамотное использование их для решения различных экономических задач. Для решения задач с внедрением СЛАУ можно использовать метод Крамера, который предназначен для того, чтобы решать СЛАУ, в которых число неизвестных переменных равняется числу уравнений, а определитель основной матрицы не равен нулю. Матричный метод является одним из основных методов решения экономических задач. В настоящее время использование матриц для создания баз данных очень актуально, так как любая информация обрабатывается и хранится в матричной форме.

Цель работы: разработать программу, которая позволит решать определенные экономические задачи с помощью метода Крамера. Программное решение задач методом Крамера подразумевает формирование двумерного массива (матрицу) из коэффициентов при неизвестных, и одномерного массива из свободных членов. Для программирования задачи необходимо разработать функции, способные вычислять определители матрицы любого порядка.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи: определить вид задачи и возможность использования

метода Крамера для его решения, записать общий вид СЛАУ, чтобы дальнейшие математические вклады были понятны, вычислить главный определитель матрицы и системы и убедиться, что он не равен нулю, найти дополнительные определители, вычислить неизвестные переменные и выполнить проверку результатов: если при подстановке корней в уравнение, они превращаются в тождества, то решение найдено верно.

Результаты исследований

Объектом исследования является экономическая задача. Предмет исследования – облегчение решения различных экономических задач путем путём автоматизации этого процесса посредством программной разработки.

Экономисту в наше время крайне важно использовать фундаментальные знания математики для структурированной, верной и понятной записи решения задач. Именно поэтому программа, вычисляющая неизвестные данные методом Крамера, имеет важное значение. Все вычисления больше не производятся вручную. Программа выдаёт пошаговое решение задачи, что позволяет отследить все этапы, не волнуясь ошибиться в больших вычислениях. Данная программа ускоряет решение экономических задач, и в то же время, благодаря выводу каждого этапа вычислений, весь процесс находится под контролем специалиста, не давая возможности упустить поочередность этапов.

Реализация данной программной разработки выполнена в виде подпрограмм, написанных на языке C++ в среде разработки Visual Studio 2019 и работает совместно с операционной системой Windows. Программа написана структурно, в хорошем стиле программирования, корректно использованы все ресурсы языка программирования, легко читаемы: блоки программы оформлены отступами, операторы снабжаются комментариями. Специалист запускает программу и вводит размер матрицы, числовые коэффициенты и свободные члены. Программа проверяет не равен ли главный определитель нулю. Если не равен, то начинает производить расчёты, с пошаговой информацией о каждом этапе, иначе уведомляет о том, что решения нет.

Таким образом, с помощью матриц можно решить самые разнообразные экономические задачи. Большим преимуществом метода Крамера является простота его использования. Именно поэтому знание матриц и умение правильно применять их очень важно для экономиста. А при внедрении программной разработки для автоматизации процесса решения экономических и производственных задач исчезает человеческая ошибка при расчетах, что позволяет точнее решать задачу. Цели, поставленные до разработки, успешно выполнены: разработана программа, позволяющая решать экономические задачи и появилась возможность контроля процесса решения задач.

Список литературы

1. Кремер Н.Ш. Высшая математика для экономистов: учебник. М.: Юнити-Дана, 2010. С. 17-19.
2. Алемасов Е.П., Зарипова Р.С. Влияние цифровизации на экономику предприятия / Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 2-4. С. 12-16.
3. Шакиров А.А., Зарипова Р.С. Актуальные проблемы автоматизации бизнес-процессов на предприятии / Наука Красноярья. 2020. Т.9. №4-4. С.258-262.
4. Яппаров Р.Р., Зарипова Р.С. Внедрение информационных систем управления как инструмента организационной эффективности предприятий / Информационные технологии в строительных, социальных и экономических системах. 2020. №4 (22). С. 27-29.
5. Соловьева О.В., Соловьев С.А., Зарипова Р.С., Тюрина М.М., Чупаев А.В. Численное моделирование движения газовзвеси в трубе с пористой границей / Научно-технический вестник Поволжья. 2021. № 4. С. 115-118.
6. Алемасов Е.П., Зарипова Р.С. Цифровизация промышленности как инструмент повышения производства / Информационные технологии в строительных, социальных и экономических системах. 2020. №2 (20). С. 107-109.

References

1. Kremer N.Sh. Vysshaya matematika dlya ekonomistov: uchebnik. M.: Yuniti-Dana, 2010. S. 17-19.

2. Alemasov E.P., Zaripova R.S. Vliyanie cifrovizacii na ekonomiku predpriyatiya / Nauka Krasnoyar'ya. 2020. T. 9. № 2-4. S. 12-16.
3. Shakirov A.A., Zaripova R.S. Aktual'nye problemy avtomatizacii biznes-processov na predpriyatii / Nauka Krasnoyar'ya. 2020. T. 9. № 4-4. S. 258-262.
4. Yapparov R.R., Zaripova R.S. Vnedrenie informacionnyh sistem upravleniya kak instrumenta organizacionnoj effektivnosti predpriyatij / Informacionnye tekhnologii v stroitel'nyh, social'nyh i ekonomicheskikh sistemah. 2020. №4(22). S.27-29.
5. Solov'eva O.V., Solov'ev S.A., Zaripova R.S., Tyurina M.M., CHupaev A.V. Chislennoe modelirovanie dvizheniya gazovzvesi v trube s poristoj granicej / Nauchno-tekhnicheskij vestnik Povolzh'ya. 2021. № 4. S. 115-118.
6. Alemasov E.P., Zaripova R.S. Cifrovizaciya promyshlennosti kak instrument povysheniya proizvodstva / Informacionnye tekhnologii v stroitel'nyh, social'nyh i ekonomicheskikh sistemah. 2020. №2 (20). S. 107-109.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Гараев Инсаф Анасович, студент

*Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, 420066, Россия
zarim@rambler.ru*

Зарипова Римма Солтановна, доцент, канд. техн. наук

*Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, 420066, Россия*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Garayev Insaf Anasovich, Student

*Kazan State Power Engineering University
51, Krasnoselskaya str., Kazan, 420066, Russia
zarim@rambler.ru*

Zaripova Rimma Soltanovna, Associate Professor, Candidate of Technical Sciences

*Kazan state power engineering University
51, Krasnoselskaya str., Kazan, 420066, Russia*

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-3-3-60-64

УДК 339.138

ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ МАРКЕТИНГА КОРПОРАТИВНОГО ТУРИЗМА

Ершова Е.Ю.

В статье рассмотрены тенденции корпоративного туризма с учетом изменений в отрасли произошедших из-за пандемии COVID-19. Сделан прогноз развития отрасли на ближайшие годы, определены направления трансформации бизнеса.

Ключевые слова: корпоративный туризм; командировки; тим-билдинг; мультплатформенность; цифровые технологии.

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF CORPORATE TOURISM MARKETING

Yershova E. Yu.

The article examines the trends of corporate tourism, taking into account the changes in the industry that occurred due to the COVID-19 pandemic. The forecast of the industry development for the coming years is made, the directions of business transformation are defined.

Keywords: corporate tourism; business trips; team building; multi-platform; digital technologies.

Маркетинг специализированного туризма является относительно новой и достаточно неисследованной сферой. Маркетинг корпоративного туризма можно представить, как систему организации разработки и продвижения новых туристских и экскурсионных услуг для персонала различных компаний. Для российского корпоративного туризма является актуальным учет процессов в туристической

сфере как на внутреннем, так и на внешнем рынке, и именно поэтому данная тема исследования является актуальной.

В российской и зарубежной литературе теоретические вопросы маркетинга освещены достаточно широко, в работах Уткина Э.А., Каурова А.Д., Папирова Г.А. и других описаны особенности туристического маркетинга, задачи, инструменты, различные подходы к управлению. Однако, специальные исследования в сфере делового (корпоративного) туризма в России практически отсутствуют.

В работе использовались информационные источники: научно-практические журналы по проблемам туризма и маркетинга, статистическая и другая информация туристических фирм обсуживающих корпоративных потребителей (ООО «Бизнес Тревел Интернешнл» г. Москва, компании «Смоленск Трэвел» г. Смоленск, компании TEZ TOUR г. Москва, PEGAS Touristik г. Москва). В процессе проведения исследования применялись различные методы моделирования и прогнозирования, экономико-статистические методы сбора и обработки информации, выявления причинно-следственных связей.

Система маркетинга корпоративного туризма включает в себя следующие компоненты: продукт (разнообразные туры), рынок (корпорации), продвижение и продажи (реклама, прямые продажи, СМИ), ценообразование (для различных ценовых категория).

Услуги корпоративного туризм востребованы в разнообразных сферах. Лидерами потребления являются компании нефтедобычи, медицинского оборудования, банковской сферы. Средняя продолжительность поездки варьируется от 1 до 10 дней и зависит от цели (средние значения): 1 день – тимбилдинг, 3 дня – конференция, семинар, 10 дней – рекреация.

При анализе сбыта продуктов корпоративного туризма отмечены следующие тенденции:

1. Снижение продолжительности тура. В связи ограничениями из-за пандемии коронавируса за 2020 год в сфере корпоративного туризма произошли серьезные изменения: по данным аналитиков сокращение командировок в 2020 г. сократилось на 47% по сравнению с 2021 годом. Однако при общем сокращении командировок

отмечено увеличение средней продолжительности за счет увеличения долгосрочных командировок. И хотя с конца 2020 года отмечен постепенный рост спроса на корпоративные предложения и предположительно он будет постепенно расти и далее, до эпидемиологического уровня будет достигнут к концу 2022 года. Первоначально произойдет восстановления спроса на формат региональных и национальных туров, а затем – с восстановлением реального формата международных выставок, конференций, форумов – общий объем спроса.

2. Передел рынка. Поскольку вся туристическая сфера понесла в 2020 году убытки из-за снижения спроса, продолжение деятельности потребует одновременного повышения стоимости услуг при снижении издержек. Для реализации такой стратегии необходим определенный запас прочности при возможности быстрого реагирования на изменения внешней среды, поэтому, на рынке корпоративного туризма произойдет перераспределение сил: доля средних компаний будет распределена между крупными компаниями, при сохранении микро-агентств (индивидуальных консультантов).

3. Цифровые технологии и мультиплатформенность. Снижение затрат возможно при активном применении цифровых технологий. Потребитель ориентирован на комплексное предложение услуг, интеграция бизнес-процессов, которая позволит повысить эффективность операционных процессов (приобретение билетов, бронирование гостиниц, заказ трансфера, оформление авансовых отчетов и т. д.). Применение диджитал-технологий в корпоративном туризме позволит определить даты с максимально выгодной ценой на билеты, презентовать туры и экскурсии в виртуальной реальности.

Актуален переход на мультиплатформенность при использовании онлайн-ресурсов, среди контент-провайдеров, в online booking tool. Поскольку при огромной конкуренции в сфере бизнес-туризма потребитель ориентирован на превышение уникальности предложения, одна информационная платформа не способна отразить все многообразие предложений. Поэтому, вложение средств в развитие мультиплатформенности повлечет рост конкурентоспособности.

4. Специализация. Усложнение внешней среды делового туризма, повышение неопределенности, расширение мультиплатформенности вызовет рост требований потребителя, следовательно, будет востребован тренд на узкоспециализированность. Это мировая тенденция развития нишевого подхода корпоративного туризма позволяет при снижении маржи зарабатывать на объеме услуг.

В настоящее время рынок корпоративного туризма в России недостаточно развит, хотя и имеет большие перспективы развития из-за преимуществ: независимость от сезона, массовый характер, потребление услуг среднего или высшего качества, сопутствующих услуг. Учет трендов развития корпоративного туризма позволит снизить неопределенность внешней среды для принятия управленческих решений.

Информация о конфликте интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Информация о спонсорстве. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Список литературы

1. Беляева Е.А. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество / Е.А. Беляева // Цифровое пространство: экономика, управление, социум: сборник научных статей I Всероссийской научной конференции. Смоленский государственный университет. 2019. С. 25-29.
2. Кошевенко С.В. Цифровизация трансформации мировой экономики // Экономический журнал. 2018. №3(51). С. 77-91.
3. Давыдова Т.В., Борнин А.И. Маркетинг территорий как составляющая маркетинга государственного и муниципального управления. В сборнике: Актуальные проблемы теории и практики управления. Сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции. 2017. С. 7-41.
4. Никитенкова О.В., Грипалева Н.С. Маркетинг территорий и оценка привлекательности региона на примере г. Смоленска // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. Т. 45. С. 75.

References

1. Belyaeva E.A. Cifrovizaciya i ee vliyanie na rossijskuyu ekonomiku i obshchestvo / E.A. Belyaeva // Cifrovoe prostranstvo: ekonomika, upravlenie, socium: sbornik nauchnyh statej I Vserossijskoj nauchnoj konferencii. Smolenskij gosudarstvennyj universitet. 2019. S. 25-29.
2. Koshevenko S.V. Cifrovizaciya transformacii mirovoj ekonomiki // Ekonomicheskij zhurnal. 2018. №3(51). S. 77-91.
3. Davydova T.V., Bornin A.I. Marketing territorij kak sostavlyayushchaya marketinga gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya. V sbornike: Aktual'nye problemy teorii i praktiki upravleniya. Sbornik nauchnyh statej VII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. 2017. S. 7-41.
4. Nikitenkova O.V., Gripaleva N.S. Marketing territorij i ocenka privlekatel'nosti regiona na primere g. Smolenska // Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal Koncept. 2016. T. 45. S. 75.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Ершова Елена Юрьевна

*ФГБОУ ВО Смоленский государственный университет
ул. Пржевальского, 4, Смоленск, 214000, Россия
kiriенkee@yandex.ru*

DATA ABOUT THE AUTHOR

Ershova Elena Yurevna

*Smolensk State University
4, Smolensk St., Przewalski Str., 214000, Russia
kiriенkee@yandex.ru
ORCID: 0000-0003-4189-5069*

УДК 338:004

АВТОМАТИЗАЦИЯ СКЛАДСКИХ ПРОЦЕССОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Зарипова Р.С., Рочева О.А., Хамидуллина Ф.Р.

Данная статья посвящена процессу автоматизации работы складов предприятий. В статье указана важность автоматизации работа склада. Показаны преимущества и особенности внедрения информационной системы, которая позволит повысить эффективность работы складов. Разработке информационной системы предшествуют несколько этапов: изучение существующих продуктов на рынке информационных систем для складов, анализ деятельности предприятия, реинжиниринг бизнес-процессов, программирование, проверка экономической эффективности.

Ключевые слова: автоматизация; склад; программное обеспечение; бизнес-процессы; складская логистика; информационная система.

AUTOMATION OF WAREHOUSE PROCESSES IN ENTERPRISES

Zaripova R.S., Rocheva O.A., Khamidullina F.R.

This article is devoted to the process of automating the work of warehouses of enterprises. The article specifies the importance of automating warehouse operations. Advantages and peculiarities of introduction of information system which will allow to increase efficiency of work in warehouses are shown. The development of an information system is preceded by several stages: study of existing products at the market of information systems for warehouses, enterprise activity analysis, business-processes reengineering, programming, and checking of economic efficiency.

Keywords: automation; warehouse; software; business processes; warehouse logistics; information system.

Введение

Успех коммерческих предприятий зависит от множества факторов, таких как широкий ассортимент, конкурентные цены и уникальность предложения [1]. Каждый из этих факторов требует отдельных решений для каждой из этих задач. Но кроме них существует ряд взаимосвязанных задач, решение которых также позволяет увеличить конкурентные возможности предприятия. К ним относятся качество обслуживания клиентов, отсутствие перебоев с поставками товаров, тщательный контроль управления логистикой [2]. Эти факторы тесно связаны со складом предприятия, работу которого можно автоматизировать и тем самым облегчить работу с ним, оптимизировать складской учёт, быстрее обрабатывать заказы и анализировать информацию со склада путём формирования отчётов автоматизированной системы.

Материалы и методы исследования

Для проведения исследования применялись статистические и логические методы, методы финансового анализа, аналитические методы, методы сравнительного анализа.

Цель работы: автоматизация процесса работы склада предприятия путём создания программного обеспечения (ПО). Программное обеспечение будет иметь такие функции, как управление логистикой, контроль за хранением, отгрузкой и приёмом товаров, формирование отчётов и т.д.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи: изучить основные понятия складской логистики; проанализировать опыт применения систем автоматизации склада; проанализировать существующие системы автоматизации склада; спроектировать и разработать ПО для автоматизации работы склада; выбрать технологию и язык программирования для разработки ПО; описать модули ПО, разработать архитектуру и интерфейс ПО.

Результаты исследований. Аналогии складских систем (Warehouse Management System, 1С-Логистика: Управление складом) имеют высокую функциональность, но имеют и недостатки: высокую стои-

мость приобретения, внедрения и сопровождения при планируемом уровне использования функционала системы. Также недостатком является то, что эти системы рассчитаны на массового клиента, а значит, в перечень функций входят стандартные операции. Однако при внедрении часто возникают такие ситуации, когда система, несмотря на свою гибкость, не может осуществить те или иные нестандартные действия, выполнение которых принципиально важно для пользователя [3]. Поэтому нами была разработана собственная информационная система для учета движения товаров на складе предприятий, которая обеспечит относительно невысокую стоимость, выполнение специфических задач, удобный пользовательский интерфейс, удовлетворяющий требованиям конкретного предприятия и выполнение программой её основных функций [4].

Цели складской логистики достигаются за счёт выполнения комплекса задач: разработка политики складирования, обеспечение высокого уровня качества складского сервиса, оптимизация бизнес-процессов приёма, обработки, хранения и отгрузки товаров на складах, обеспечение сохранности и учёта товарно-материальных ценностей, предотвращение несоответствий. При помещении товаров необходимо учитывать принцип складской обработки. При этом используются наиболее распространённые методики: FIFO, LIFO, FEFO, FPF0, BBO. Согласно принципу FIFO, товар, прибывший первым, будет и отгружен первым. То есть определяющим фактором является время прибытия товара. Используется прежде всего на складах для хранения скоропортящихся товаров. Согласно принципу LIFO, первым выгружается тот товар, который был последним загружен в список. Этот принцип наиболее подходит для складов с большим объёмом товара. Согласно принципу FEFO, товары отгружаются по их оставшемуся сроку годности. То есть в первую очередь отгружался товар, срок годности которого меньше. Принцип актуален для складов медикаментов, продуктов питания. Принцип FPF0 учитывает дату производства товара. Более старая продукция отгружается первой. Принцип BBO учитывает рекомендуемый срок годности, после которого товар не несет опасности

для здоровья, но после которого свойства и питательные качества товара могут измениться.

Реализованная в разработанной информационной системе технология штрихового кодирования позволяет автоматизировать процесс идентификации товаров при выполнении всех складских операций и значительно уменьшить количество ошибок во время работы персонала склада.

Основные характеристики модуля «Управление Складом» включают в себя управление неограниченным числом складов, проходов, стеллажей, уровней и ячеек хранения, возможность работы с приемными и отгрузочными терминалами, неограниченное количество групп и типов складской тары, классификация по прибыльности, оборачиваемости запасов, стоимости хранения. Функциональность модуля обеспечивает выдачу любой информации о складе, ведение записей о размещении грузов, получение статистических данных, минимизацию времени, усилий и затрат на складирование. Склад можно разделить на зоны и области хранения. Деление по зонам обеспечивает создание структуры склада с разными требуемыми характеристиками, например, с определенными условиями хранения, разным температурным режимом и т.д. Области хранения делят склад на сектора, предназначенные для хранения товаров с похожими характеристиками. Таким образом, было разработано программное обеспечение для повышения эффективности и автоматизации складских бизнес-процессов на предприятиях. Все цели, поставленные для разработки приложения, были успешно выполнены.

Список литературы

1. Алемасов Е.П., Зарипова Р.С. Влияние цифровизации на экономику предприятия / Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 2-4. С. 12-16.
2. Шакиров А.А., Зарипова Р.С. Актуальные проблемы автоматизации бизнес-процессов на предприятии/Наука Красноярья. 2020. Т.9. №4-4. С.258-262.
3. Яппаров Р.Р., Зарипова Р.С. Внедрение информационных систем управления как инструмента организационной эффективности пред-

- приятий / Информационные технологии в строительных, социальных и экономических системах. 2020. №4 (22). С. 27-29.
4. Алемасов Е.П., Зарипова Р.С. Цифровизация промышленности как инструмент повышения производства / Информационные технологии в строительных, социальных и экономических системах. 2020. №2 (20). С. 107-109.

References

1. Alemasov E.P., Zaripova R.S. Vliyanie cifrovizacii na ekonomiku predpriyatiya / Nauka Krasnoyar'ya. 2020. T. 9. № 2-4. S. 12-16.
2. Shakirov A.A., Zaripova R.S. Aktual'nye problemy avtomatizacii biznes-processov na predpriyatii / Nauka Krasnoyar'ya. 2020. T. 9. № 4-4. S. 258-262.
3. Yapparov R.R., Zaripova R.S. Vnedrenie informacionnyh sistem upravleniya kak instrumenta organizacionnoj effektivnosti predpriyatij / Informacionnye tekhnologii v stroitel'nyh, social'nyh i ekonomicheskikh sistemah. 2020. №4. S.27-29.
4. Alemasov E.P., Zaripova R.S. Cifrovizaciya promyshlennosti kak instrument povysheniya proizvodstva / Informacionnye tekhnologii v stroitel'nyh, social'nyh i ekonomicheskikh sistemah. 2020. №2 (20). S. 107-109.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Зарипова Римма Солтановна, доцент, канд. техн. наук

*Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, 420066, Российская Федерация
zarim@rambler.ru*

Рочева Ольга Александровна, ст. преподаватель кафедры «Менеджмент»

*Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова
ул. Московская, 42, г. Казань, Татарстан, 420111, Российская Федерация*

Хамидуллина Фания Рафиковна, доцент, кандидат экономических наук

*Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова
ул. Московская, 42, г. Казань, Татарстан, 420111, Российская
Федерация*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Zaripova Rimma Soltanovna, Associate Professor, Candidate of Technical Sciences

*Kazan state power engineering University
51, Krasnoselskaya str., Kazan, 420066, Russia, zarim@rambler.ru*

Rocheva Olga Aalexandrovna, Senior Lecturer

*Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov
42, Moskovskaya str., Kazan, Rep. Tatarstan, 420111, Russian
Federation*

Khamidullina Fania Rafikovna, Associate Professor, Candidate of Economic Sciences

*Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov
42, Moskovskaya str., Kazan, Rep. Tatarstan, 420111, Russian
Federation*

УДК 33

К ВОПРОСУ О ДОСТУПНОМ ТУРИЗМЕ

Казначеева С.Н., Бичева И.Б., Казначеев Д.А.

Авторы обращают внимание на создание условий для путешествий лиц с ограниченными возможностями здоровья. Туризм создает сферу полноценного общения для людей с ОВЗ, возможность установления контактов, получение поддержки, интеграцию в общество. Под доступным туризмом понимается комплекс туристических услуг, специально адаптированных для людей с ограниченными возможностями передвижения. Авторы рассмотрели услуги, предоставляемые зарубежом, туристам с ограниченными возможностями здоровья.

Ключевые слова: туризм; доступный туризм; карта доступного туризма.

ON THE ISSUE OF ACCESSIBLE TOURISM

Kaznacheeva S.N., Bicheva I.B., Kaznacheev D.A.

The authors draw attention to the creation of conditions for the travel of persons with disabilities. Tourism creates a sphere of full-fledged communication for people with disabilities, the ability to establish contacts, receive support, and integrate into society. Accessible tourism is understood as a complex of tourist services specially adapted for people with limited mobility. The authors reviewed the services provided abroad for tourists with disabilities.

Keywords: tourism; accessible tourism; accessible tourism map.

Введение

Годовое количество путешественников в последние годы превышает 1,3 миллиарда. Более 5000 городов проводят реформы, чтобы привлечь как можно больше посетителей. В течение следующих двадцати лет туризм станет одной из наиболее быстро растущих отраслей мировой

экономики [2,4]. Для многих людей туризм – это стиль жизни, в том числе и людей с ограниченными возможностями. Однако, это больше касается инвалидов общего заболевания (опорники, глухие). Гораздо сложнее дело обстоит со слепыми и слабовидящими. Туризм создает сферу полноценного общения для людей с ОВЗ, возможность установления контактов, получение поддержки, интеграцию в общество, он способен сохранить здоровье, организовать правильный и полезный отдых [3]. Изучением «доступного туризма» занимались такие ученые как Офицорова Н.А. Солнцева О.Г. Цунаева Ю.О., Пугачев А.С.

Материалы и методы исследования

Доступный туризм – это комплекс туристических услуг, разработанный для людей с ограниченными возможностями здоровья, для тех, кто путешествует с маленькими детьми в колясках, для пожилых людей, а также для людей, которым сложно пользоваться туристическими услугами по другим медицинским причинам (диабет, аллергии и т.д.). В настоящее время этот сегмент туристического рынка имеет и другие названия, например, «туризм для всех», «безбарьерный туризм», «инклюзивный туризм». Термин «безбарьерная среда» пришел из дизайна. Изначально он применялся к элементам окружающей среды, в частности к зданиям, в которые люди, использующие инвалидные коляски, могли свободно попасть. Позже этот термин стал постепенно вводиться в те стандарты, которые относились к инвалидам.

Результаты исследования

Некоторые страны предоставляют различные услуги для туристов с ограниченными возможностями здоровья. В Испании созданы прекрасные условия для жизни и отдыха людей с ограниченными физическими возможностями (тактильная плитка на улицах, светофорами для слабовидящих, специальные лифты, безопасные дорожки и спуски в море с перилами и сиденьями). На острове Тенерифе функционирует отель «Mag у Sol», который создал необходимые условия для проживания инвалидов-колясочников. В турецком отеле «Royal Atlantis Spa & Resort» тридцать номер также оборудованы для инвалидов-колясочников. В Греции метро оборудовано лифтами

ми, а на пляжах есть специальные кабинки, настилы и пандусы с удобным заходом в море (отели ABATON ISLAND RESORT & SPA, BELLA BEACH, PANTHEON HOTEL, THEARTEMIS PALACE). В 2020 году на всероссийском форуме «Россия: туризм-2020» было объявлено о создании карты доступного туризма. Основными целями карты доступного туризма являются [1]:

- информирование населения о существующих условиях доступного туризма в России (планируется в карте разместить вся расположение объектов с указанием контактов);
- планируется создать сообщество, состоящее из экспертов, которые окажут содействие в разработке туристического кейса доступного туризма на местах;
- формирование сети представителей, которые будут собирать информацию о доступном туризме в регионах, взаимодействуя с бизнесом и органами власти в субъектах РФ.

В настоящий момент карта находится в стадии формирования. Но уже сейчас там можно найти объекты доступного туризма из Москвы и Московской области, Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Карелии, Новгородской области, Камчатского Края, Пермского Края, Республики Марий Эл, Калининградской, Воронежской и Белгородской областей.

Обсуждение и заключение

В настоящее время можно выделить следующие проблемы в этой области: отсутствие системного подхода к доступности на рынке туристических услуг и отсутствие нормативной и методической базы. Таким образом, чтобы «доступный туризм» действительно был доступным необходимо организовывать различные обучающие семинары, на которых представители туристической индустрии будут учиться взаимодействовать с людьми с ограниченными возможностями.

Список литературы

1. В рамках всероссийского туристического форума объявлено о создании карты доступного туризма России URL: <https://ocig.ru/> (дата обращения 19.05.2021).

2. Казначеева С.Н., Емельянова А.М. Современные тенденции в туризме // В сборнике: Индустрия туризма и сервиса: состояние, проблемы, эффективность, инновации. Сб. статей по материалам VI Международной научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. 2019. С. 57-59.
3. Перова Т.В., Языкова М.В. К вопросу о качестве туристской услуги // В сборнике: Инновационные технологии управления. сборник статей по материалам II Всероссийской научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет им. К.Минина. 2015. С. 243-244.
4. Развитие туризма в 21 веке URL: <https://kartoman.ru/razvitie-turizma-v-21-veke/> (дата обращения 14.12.2020).

References

1. V ramkah vserossijskogo turisticeskogo foruma ob#javleno o sozdanii karty dostupnogo turizma Rossii URL: <https://ocig.ru/> (data obr. 19.05.2021).
2. Kaznacheeva S.N., Emel'janova A.M. Sovremennye tendencii v turizme // V sbornike: Industrija turizma i servisa: sostojanie, problemy, jeffektivnost', innovacii. Sbornik statej po materialam VI Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. Nizhegorodskij gosudarstvennyj pedagogicheskiy universitet imeni Koz'my Minina. 2019. S. 57-59.
3. Perova T.V., Jazykova M.V. K voprosu o kachestve turistskoj uslugi // V sbornike: Innovacionnye tehnologii upravlenija. sbornik statej po materialam II Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii. Nizhegorodskij gosudarstvennyj pedagogicheskiy universitet im. K.Minina. 2015. S. 243-244.
4. Razvitie turizma v 21 veke URL: <https://kartoman.ru/razvitie-turizma-v-21-veke/> (data obrashhenija 14.12.2020).

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Казначеева Светлана Николаевна, доцент, кандидат педагогических наук

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный университет им. К.Минина»

*ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603002, Россия
cnkaznacheeva@gmail.com*

Бичева Ирина Борисовна, доцент, кандидат педагогических наук
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный университет им. К. Минина»
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603002, Россия
irinabicheva@bk.ru

Казначеев Дмитрий Александрович, студент 1 курса очной формы обучения
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный университет им. К. Минина»
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, 603002, Россия
dakaznacheev2001@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHORS

Kaznacheeva Svetlana Nikolaevna, associate professor, candidate of pedagogical sciences, associate professor
Minin University
1, Ulyanov Str., Nizhny Novgorod, 603002, Russia
cnkaznacheeva@gmail.com
ORCID: 0000-0001-8540-8919

Bicheva Irina Borisovna, associate professor, candidate of pedagogical sciences, associate professor
Minin University
1, Ulyanov Str., Nizhny Novgorod, 603002, Russia
irinabicheva@bk.ru
ORCID: 0000-0003-3462-3727

Kaznacheev Dmitry Alexandrovich, 1st year full-time student
Minin University
1, Ulyanov Str., Nizhny Novgorod, 603002, Russia
dakaznacheev2001@gmail.com

УДК 378

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Каткова О.В., Мухина М.В., Гуреева Е.П.

В статье представлены результаты исследования проблем формирования цифровых навыков студентов бакалавриата на примере образовательной среды Мининского университета, возможности цифровизации образовательных курсов по дисциплинам вузовской подготовки. Актуальность исследования обусловлена возрастающим спросом на цифровые навыки будущих специалистов со стороны работодателей.

Ключевые слова: цифровые навыки; цифровые инструменты и ресурсы; образовательный курс.

PROBLEMS OF FORMATION OF DIGITAL SKILLS OF UNIVERSITY STUDENTS

Katkova O.V., Mukhina M.V., Gureeva E.P.

The article presents the results of a study of the problems of forming digital skills of undergraduate students on the example of the educational environment of Minin University, the possibility of digitalization of educational courses in the disciplines of university training. The relevance of the study is due to the increasing demand for digital skills of future specialists from employers.

Keywords: digital skills; digital tools and resources; educational course.

Введение

В настоящее время цифровые технологии внедряются во все сферы человеческой деятельности. Человечество выходит на новый высокотехнологичный цифровой уровень развития. Поэтому владение современным специалистом цифровыми навыками яв-

ляется условием успешной профессиональной деятельности. Под цифровыми навыками понимают «устоявшиеся, доведенные до автоматизма модели поведения, основанные на знаниях и умениях в области использования цифровых устройств, коммуникационных приложений и сетей для доступа к информации и управления ею» [1]. Спрос на цифровые навыки у современных работодателей постоянно растёт и их формирование ложится, в первую очередь, на вузовскую подготовку бакалавров.

В нашем исследовании мы изучили, насколько современные дисциплины, преподаваемые студентам вуза, направлены на формирование цифровых навыков. Исследование проводилось на примере дисциплин образовательной среды Мининского университета г. Н. Новгорода. Таким образом, цель работы: исследовать готовность формирования цифровых навыков студентов средствами вузовских образовательных дисциплин. Объект исследования: образовательные курсы Мининского университета.

Материалы и методы исследования: метод теоретического анализа, метод опроса, методы количественной и качественной обработки полученных результатов, методы изучения необходимой документации.

Результаты

В рамках проведенного исследования было проанализировано 15 курсов социально-экономического и естественнонаучного направлений Мининского университета (<https://ya.mininuniver.ru>). В качестве критериев исследования были выдвинуты следующие: наличие содержательного контента дисциплины, связанного с информационными технологиями; представление в электронных учебно-методических комплексах методического обеспечения, связанного с использованием цифровых технологий; наличие в рабочих программах дисциплины специальной литературы, содержание которой связано с формированием цифровых навыков.

Проведенный анализ показал, что в дисциплинах, не связанных напрямую с компьютерными технологиями не представлен содержательный контент, в котором раскрывалось бы содержание, специаль-

но направленное на использование цифровых технологий применительно к дисциплине. По второму критерию – в рабочих программах и в электронных учебно-методических комплексах (ЭУМК) представлены некоторые информационные технологии, которые развивают цифровые навыки. Самыми широко используемыми являются Zoom-конференции, тесты, форумы, чаты, Wiki 2 (таблица 1).

Таблица 1.

Используемые информационные технологии и ресурсы

№ п/п	Информационные технологии и ресурсы	Процент использования
1	ZOOM и информационные ресурсы для организации конференций	100
2	Чат, форум, тест, гиперссылка	100
3	Wiki 2	67

По третьему критерию выявлено отсутствие в исследуемых дисциплинах специальной литературы, содержание которой связано с формированием цифровых навыков.

Обсуждение

Описанные результаты проведенного исследования показали, что для развития цифровых навыков студентов бакалавриата имеются дополнительные возможности, которые не в полной мере используются в образовательных курсах и дисциплинах вузовской подготовки. В ходе проведенной работы было выявлено, что цифровая среда интернет-пространства содержит множество инструментов, которые можно использовать как дополнительные для развития цифровых навыков студентов. Приведем некоторые из них: Padlet (<https://ru.padlet.com/>) – данный сервис дает возможность обучающемуся разместить свою работу на доске, а преподавателю прокомментировать и оценить каждого; Miro (<https://miro.com/>), Lucidspark (<https://lucidspark.com/ru>) – виртуальные доски для воплощения совместных идей; Mentimeter (<https://www.mentimeter.com/>) – инструмент голосования и создания интерактивных презентаций, обеспечивающий мгновенную обратную связь от аудитории и др.

Заключение

Развитие цифровых навыков студентов бакалавриата является необходимым условием для их вступления в современную профессиональную деятельность. Дисциплины и курсы вузовской подготовки должны обеспечивать такое развитие. На современном этапе требуется модернизация образовательных курсов в соответствии с требованиями современной цифровой реальности. Для этого необходимо:

- дополнить содержание дисциплин и курсов образовательным контентом, отражающим использование цифровых технологий в науке и практике человеческой деятельности;
- ввести в методическую составляющую преподаваемых в вузе дисциплин дополнительные инструменты и сервисы для развития цифровых навыков на занятиях и в ходе самостоятельной работы студентов;
- включить в список литературы специальные источники, содержание которых связано с формированием цифровых навыков по дисциплине.

Информация о конфликте интересов. Конфликты интересов отсутствуют.

Информация о спонсорстве. Работа не имела спонсорской поддержки.

Список литературы

1. Катъкало В.С. и др. Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики. Аналитический отчет к III Международной конференции «Больше чем обучение: как развивать цифровые навыки». М.: АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2018.

References

1. Katkalo V.S. and others. Obuchenie cifrovym navykam: global'nye vyzovy i peredovye praktiki. Analytical report for the III International Conference "More than Learning: How to Develop Digital Skills". М.: АНО ДПО "Sberbank Corporate University", 2018.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ**Каткова Ольга Владимировна**, к. пед. н., доцент*ФГБОУ ВО НГПУ «им. Козьмы Минина»**ул. Ульянова, 1, г. Н. Новгород, 603950, Российская Федерация**katkova.ov@yandex.ru***Мушина Мария Вадимовна**, к. пед. н., доцент*ФГБОУ ВО НГПУ «им. Козьмы Минина»**ул. Ульянова, 1, г. Н. Новгород, 603950, Российская Федерация**mariyamuhina@yandex.ru***Гуреева Евгения Павловна**, студент*ФГБОУ ВО НГПУ «им. Козьмы Минина»**ул. Ульянова, 1, г. Н. Новгород, 603950, Российская Федерация**jenu58628@gmail.com***DATA ABOUT THE AUTHORS****Katkova Olga Vladimirovna**, candidate pedagogical sciences, associate professor*Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University**1, Ul'janov str., N. Novgorod, 603950, Russian Federation**katkova.ov@yandex.ru**ORCID: 0000-0002-6730-280X***Mukhina Mariia Vadimovna**, candidate of pedagogical sciences, associate professor*Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University**1, Ul'janov str., N. Novgorod, 603950, Russian Federation**mariyamuhina@yandex.ru**ORCID: 0000-0002-9219-349X***Gureeva Evgenia Pavlovna**, student*Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University**1, Ul'janov str., N. Novgorod, 603950, Russian Federation**jenu58628@gmail.com**ORCID: 0000-0002-5259-0116*

УДК 331.104.2

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДСТВАМИ ИВЕНТОВ

Лебедев В.Э.

Цель написания статьи состоит в анализе феномена корпоративных event'ов как одного из эффективных механизмов повышения моральной мотивации сотрудников в достижении результатов деятельности компании и поддержания ее позитивного имиджа.

Актуальность постановки данной проблемы связана с необходимостью создания определенной системы корпоративных event'ов, выявления их основных величин, которые соответствуют потребностям развития тех или фирм (компаний), а также анализа имеющегося отечественного и зарубежного опыта их организации и проведения.

Задачами исследования является раскрытие роли специальных мероприятий, которую они играют как в реализации коммуникационной политики предприятия (фирмы), содействующей продвижению на рынке их товаров и услуг, так и в обеспечении эффективной совместной деятельности сотрудников внутри коллектива, в регулировании межличностных отношений.

В качестве метода исследования предлагается, прежде всего, системный метод. Специальные мероприятия рассматриваются в виде одной из важных составляющих организационно-управленческой деятельности предприятий (организаций), нацеленной на развитие корпоративной культуры.

***Ключевые слова:** корпоративная культура; корпоративизм; специальные мероприятия; коллектив; организация.*

DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE ORGANIZATION BY MEANS OF EVENTS

Lebedev V.E.

The purpose of this paper is to analyze the phenomenon of corporate events as one of the effective mechanisms for increasing the moral

motivation of employees in achieving results of the company's activities and maintaining its positive image.

The relevance of the formulation of this problem is associated with the need to create a certain system of corporate events, to identify their main values that correspond to the development needs of certain firms (companies), as well as to analyze the existing domestic and foreign experience in organizing and conducting them.

The objectives of the study are to reveal the role of special events that they play both in the implementation of the communication policy of the enterprise (firm), which promotes the promotion of their goods and services on the market, and in ensuring effective joint activities of employees within the team, in the regulation of interpersonal relations.

As a research method, it is proposed, first of all, a systemic method. Special events are considered as one of the important components of the organizational and management activities of enterprises (organizations), aimed at the development of corporate culture.

Keywords: *corporate culture; corporativism; special events; collective; organization.*

Введение

Корпоративизм для современного общества выступает важным фактором объединяющего взаимодействия организованных групп людей, нацеленных на взаимовыгодное сотрудничество [2, с. 420]. Данный феномен включает устойчивые модели коллективного поведения людей, имеющих противоречивые (конкурирующие) группы интересов [3, с. 37]. Отсюда возникает потребность в достижении согласия (партнерства) между ними. Так, эффективность коллективного поведения людей с позиции руководителей организации, предприятия, фирмы немыслима без профессионализма сотрудников, их преданности и лояльности по отношению к фирме, развития материальных и моральных стимулов поощрения квалифицированных специалистов. Со стороны сотрудников достижение результативности коллективного поведения связывается с выстраиванием дружественных взаимоотношений с коллегами, с реализацией воз-

возможности профессионального роста, получением материальных льгот и вознаграждений

Замысел данной статьи состоит в раскрытии феномена корпоративных event'ов, выявлении их основных величин, которые соответствуют потребностям развития тех или фирм (компаний), а также в анализе имеющегося опыта их организации и проведения.

Материалы и методы исследования

Проблема организации корпоративных мероприятий стоит особняком в широчайшем поле исследований event-менеджмента. Корпоративные мероприятия как объект изучения находятся на стыке нескольких управленческих дисциплин: event-менеджмента, бренд-менеджмента и управления человеческими ресурсами. Обращение к данной проблеме требует комплексного подхода.

Зарубежными и отечественными исследователями накоплен определенный опыт в изучении факторов, целей, тенденций, а также механизмов реализации организационных аспектов event'а. Проблема организации корпоративных мероприятий рассматривается как часть теории event-менеджмента. В последние два десятилетия в связи с активным развитием event-индустрии наблюдается формирование определенной методико-теоретической базы организации мероприятий, в том числе и корпоративных. Проведена классификация мероприятий по целям, видам, масштабам, финансовым характеристикам; выделены этапы организации мероприятия, проведен анализ часто встречающихся ошибок в процессе подготовки и проведения мероприятия. Закреплена на практике определенная профессиональная терминология сферы event-менеджмента [4].

Результаты исследования

Емкость российского рынка event-мероприятий в последнее десятилетие оценивается экспертами Российской ассоциации маркетинговых услуг в 80 млн. долларов. Причем, рост рынка составлял 10-20% в год [5]. Хотя в 2020 г. в условиях пандемии имело место

временное сокращение спроса на услуги event-менеджмента в связи с переходом работы многих фирм и организаций в режим on-line.

Практически все фирмы среднего размера проводят ежегодно более двух event'ов. Однако многие из них не пользуются услугами event-агентств. Как правило, основными их клиентами выступают крупные фирмы и компании. В среднем компании-заказчики организуют около 1500 тендеров на проведение корпоративных мероприятий ежемесячно. На корпоративные мероприятия приходится примерно половина выполняемых event-агентствами заказов, около четверти – на набирающие популярность детские праздники, примерно столько же – на свадьбы. Организация корпоративных мероприятий по праву считается одним из самых выгодных направлений деятельности event-агентств. Это позволяет получать хорошую прибыль, а также пополнять базу постоянных клиентов.

Рынок корпоративных мероприятий [1, с. 45] полностью подчиняется тенденциям общества потребления. Заказчики уже не готовы тратить свои ресурсы на «второсортный продукт», они предъявляют высокие требования не только к качеству содержания услуги, но и к уровню обслуживания. Руководство корпораций стало тщательнее подходить к выбору event-агентов. Появилось понимание того, что планирование корпоративных мероприятий должно быть частью общей стратегии компании и соответствовать целям и задачам ее кадровой политики.

В России в настоящее время пока еще отсутствует четкая система и понятийный аппарат, характеризующий основные параметры корпоративных мероприятий с точки зрения мировых стандартов. Это создает проблемы для грамотной организации специальных мероприятий, усложняет определение критериев их оценки и предоставление результатов заказчику, который стремится видеть конкретные показатели конвертации своих вложений в достижение поставленных целей.

Рынок корпоративных мероприятий переживает этап изменения стратегии, которая корректируется в контексте новой экономической и социальной реальности. В первую очередь клиентам требуется

комплексная экспертиза, грамотное планирование и реализация проекта. Это требует от компании-агента глубокого анализа всего комплекса задач клиента и внутренней структуры компании-заказчика, понимания особенностей ее корпоративной культуры и изучения проблем, существующих во внутренней или внешней среде организации.

Обобщение опыта по проектированию и организации корпоративных мероприятий одного из крупнейших банков Уральского региона – Уральского банка реконструкции и развития (УБРиР) показывает, что необходим прелиминарный анализ механизма целеполагания при организации и проведении event'ов и тщательный разбор любого их этапа.

Одновременно результаты SWOT-анализа приводят к выводу, что крупное корпоративное событие является сложной структурой и, обладая высокой степенью эмоционального воздействия на участников, может привести не только к позитивным, но и к не всегда желательным последствиям. Поэтому для минимизации возможных рисков требуется «осознанный подход» к проектированию event-мероприятий, который заключается в том, что любое предложенное в его рамках решение должно основываться на изучении уровня корпоративной культуры компании.

В результате организация и проведение event'ов в УБРиР исходит из того, чтобы все сотрудники должны быть по-максимуму погружены во внутренние процессы банка и относиться к работе как к собственному бизнесу, проявляя инициативу, внедряя новаторские разработки и активно участвуя в развитии компании. Не случайно, согласно проведенному весной 2019 г. опросу среди сотрудников головного офиса банка, абсолютное большинство сотрудников (91,7%) считают, что на работе их признают, как личность. 72,2% отмечают, что в компании способствуют их профессиональному развитию. 88,9% считают, что имеют возможности для реализации своих способностей. Такое же количество считает, что в компании у них есть возможность получения новых знаний и профессионального роста.

Обсуждение

Основной итог изучения вопроса о роли event'ов как механизма развития корпоративной культуры фирм и компаний соотносится с его гипотезой, которая состояла в обосновании того, что их организация и проведение способствуют формированию комфортного микроклимата в коллективе для его сотрудников, оказывают благоприятное воздействие на получение позитивных результатов их деятельности. При этом потребуется в дальнейшем исследовать, какие инструменты event-менеджмента являются наиболее эффективными в современном обществе для обеспечения согласованного взаимодействия отдельных групп людей.

Заключение

Обращение к опыту проектированию и проведения event-мероприятий, в том числе и в УБРИР, приводит к следующему выводу. Любое предложенное в их рамках решение должно основываться на изучении уровня корпоративной культуры компании, ее состояния на данный момент.

На основе постижения теоретико-методологического инструментария темы и изучения конкретного опыта можно заключить, что наиболее оптимальная модель организации и проведения крупных корпоративных событий должна включать в себя следующие этапы его подготовки и проведения:

- сбор и анализ данных о текущем состоянии корпоративной среды организации;
- формулирование целей и задач сценарного плана корпоративного события, определение его целевой аудитории;
- разработка концепции события;
- планирование и подготовка проекта специального мероприятия;
- реализация проекта, т.е. контроль и управление выполнением его задач для оптимального достижения целей, поставленных в нем.

Важным выводом проведенного исследования является также то, что корпоративные мероприятия представляет собой неотъем-

лемую часть корпоративной культуры. Они не только содействуют реализации коммуникативной функции в компаниях, но и стимулируют мотивацию их сотрудников выполнять свою работу как можно лучше [6].

Информация о конфликте интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Информация о спонсорстве. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Список литературы

1. Ахтямов Т.М., Шкардун В.Д. Оценка и формирование корпоративного имиджа предприятия // Маркетинг в России и за рубежом. 2001. №3. С. 150–195.
2. Измайлова М.А. Корпоративизм и корпоративная культура как факторы решения проблем постиндустриального общества // Управленческие науки в современном мире. СПб., 2016. Т. 1. С. 420–424.
3. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Альфа-Пресс, 2005. 351 с.
4. Кротова А.П. Интерпретация феноменов «корпоративизм» и «корпоративная культура» в научной литературе // Индустриальное развитие региона и мира: история и современность. Екатеринбург: УрФУ, 2019. С. 77-85.
5. Новоселов Н. Event-рынок сейчас и завтра. Исследование трендов 2017-2018 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://event.ru/news> (дата обращения: 30.08.2019).
6. Thomson K. The Employee Revolution: Rise of Corporate Internal Marketing: Hardcover Financial Times Prentice Hall, 1990. p. 234

References

1. Akhtyamov T.M., Shkardun V.D. Otsenka i formirovanie korporativnogo imidzha predpriyatiya [Assessment and formation of a corporate image of an enterprise]. Marketing v Rossii i za rubezhom, 2001, № 3, pp. 150-195.

2. Izmailova M.A. Korporativizm i korporativnaya kul'tura kak faktory resheniya problem postindustrial'nogo obshchestva [Corporatism and corporate culture as factors in solving the problems of post-industrial society]. *Upravlencheskie nauki v sovremennom mire*, 2016, V 1, pp. 420-421.
3. Kapitonov E.A., Zinchenko G.P. Korporativnaya kul'tura: teoriya i praktika [Corporate culture: theory and practice]. Moscow: Alfa Press Publ., 2005. 351 p.
4. Krotova A.P. Interpretatsiya fenomenov «korporativizm» i «korporativnaya kul'tura» v nauchnoy literature [Interpretation of the phenomena of «corporatism» and «corporate culture» in the scientific literature]. *Industrial'noe razvitie regiona i mira: istoriya i sovremennost'*. Ekaterinburg: Ural Federal University Publ., 2018, pp. 77-85.
5. Novoselov N. Event-rynok seychas i zavtra. Issledovanie trendov 2017-2018 gg. [Elektronnyy resurs]. URL: <https://event.ru/news> (data obrashcheniya: 30.08.2019).
7. Thomson K. The Employee Revolution: Rise of Corporate Internal Marketing: Hardcover Financial Times Prentice Hall, 1990. p. 234.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Лебедев Виктор Эдуардович, профессор, доктор исторических наук, профессор
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина
ул. Мира, 19. г. Екатеринбург, 620002, Россия
lebedev_viktor54@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Lebedev Viktor Eduardovich, professor, doctor of historical sciences, professor
Ural Federal University named the first President of Russia B.N. Yeltsin
19, Mira Str., Ekaterinburg, 620002, Russia
lebedev_viktor54@mail.ru
ORCID: 0000-0002-4080-7947

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-3-3-89-98

УДК 004.94

**ПРОБЛЕМЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕШЕНИЙ В ТРАНСПОРТНЫХ СИСТЕМАХ НА БАЗЕ
АНАЛИЗА ЗНАЧИМОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ИХ КОМПОНЕНТОВ**

Львович Я.Е., Преображенский А.П., Чопоров О.Н.

В статье рассматривается задача, связанная с проблемой принятия управленческих решений в транспортных системах. Учитывается анализ значимости их компонентов.

Ключевые слова: система перевозок; алгоритм; предприятие; управление.

**THE PROBLEMS OF MAKING MANAGEMENT
DECISIONS IN TRANSPORTATION SYSTEMS BASED
ON ANALYSIS OF SIGNIFICANCE INTERACTIONS
OF THEIR COMPONENTS**

Lvovich Ya.E., Preobrazhenskiy A.P., Choporov O.N.

The paper deals with the problem associated with the problem of making managerial decisions in transport systems. The analysis of the significance of their components is taken into account.

Ключевые слова: transportation system; algorithm; enterprise; control.

Введение

В существующих условиях на транспортных предприятиях могут возникать вопросы, которые связаны с применением эффективных управленческих решений. Мы исходим из того, что в распределенной транспортной системе есть управляющий центр и систе-

мы-филиалы [1, 2]. Необходимо для различных управленческих циклов обеспечить возможности применения интеллектуальных решений [3].

Цель статьи заключается в разработке алгоритма управления в распределенной управленческой системе.

Основываясь на цели работы, необходимо было решить такие задачи:

1. рассмотрение особенностей управленческих циклов;
2. формирование структурной схемы алгоритма интеллектуальной поддержки процессов управления.

Особенности алгоритма управления в транспортных системах

Объекты управляющего центра в транспортной системе анализируются с точки зрения результатов анализа значимости, когда происходит взаимодействие с системами-филиалами. Тогда можно указать множество действий, которые позволяют проводить организацию интеллектуальной поддержки [4]. При этом используются управленческие циклы:

1) объемы в ресурсно-результативном взаимодействии распределяются исходя из того, какая значимость в объектах управляющего центра $O_i, i = \overline{1, I}$;

2) показатели по объектам управляющего центра $f_{ijg}(t, d), i = \overline{1, I}, j = \overline{1, J}, g_1 = \overline{1, G}, t = \overline{1, T}, d = \overline{1, D}$, выбираются так, чтобы они оказывали наибольшее влияние с точки зрения роста значимости в i -м объекте в течение заданного времени $T + t_1, t_1 = \overline{1, T_1}$;

3) по объектам управляющего центра значимость будет управляться при рассмотрении того, как они будут принадлежать к соответствующим кластерам $d = \overline{1, D}$. Будут выделяться требуемые объемы по ресурсно-результативному взаимодействию по дополнительным затратам, чтобы выбранные показатели были изменены [5].

В управленческом цикле осуществляются действия:

- проведение картографической визуализации по результатам мониторингового оценивания с привлечением ГИС. Анали-

зируется работа объектов управляющего центра. При этом рассматриваются их показатели, показывающие, как они взаимодействуют с филиалами. Осуществляется визуализация по контурам регионов;

- результаты фиксируются по анализу значимости объектов управляющего центра $O_i, i = \overline{1, I}$, применяется непрерывная шкала $R_i(T + t_1), i = \overline{1, I}, t_1 = \overline{1, T_1}$;
- объемные показатели будут распределены по тому как результативным образом взаимодействует управляющий центр $f_{j_0}^*(T + t_1), j_0 = \overline{1, J_0}, t_1 = \overline{1, T_1}$. При этом есть задания объектам управляющего центра, которые обеспечивают компенсацию от него затрат относительно исполнения заданий. Они будут формировать основу для результативного взаимодействия с системами-филиалами;
- затрат будут распределены по ресурсному обеспечению по управляющему центру и $U_n, n = \overline{1, N}$ систем-филиалов $Z_n(T + t_1), n = \overline{1, N}, t_1 = \overline{1, T_1}$ среди объектов $O_i, i = \overline{1, I}$.

По затратам распределения ресурсного обеспечения работы объектов управляющего центра формируется интеллектуальная поддержка принятия управленческих решений [6]. При этом необходимо использовать структурированную информацию:

- по результатам того, как взаимодействует управляющий центр и системами-филиалами в течение заданного периода, происходит формирование временных рядов показателей

$$f_{j_0}^*(T + e_1), j_0 = \overline{1, J_0}, t_1 = \overline{1, T_1};$$

- для ресурсного обеспечения управляющего центра $U_n, n = \overline{1, N}$ системами-филиалами происходит формирование временных рядов затрат

$$Z_n(T + t_1), n = \overline{1, N}, t_1 = \overline{1, T_1};$$

- для значимости объектов управляющего центра, когда они взаимодействуют с системами-филиалами формируются временные ряды оценок, при этом используется непрерывная шкала

$$R_i(T + t_1), i = \overline{1, I}, t_1 = \overline{1, T_1};$$

- по прогнозным оценкам показателей экономических характеристик по географическому расположению систем-филиалов происходит формирование временных рядов

$$f_{j^p d}^p(T + t_1), d = \overline{1, D}, j_d^p = \overline{1, J_d^p}, t_1 = \overline{1, T_1};$$

- объекты управляющего центра привязываются к географическому размещению систем-филиалов

$$O_{id}, i_d = \overline{1, I_d}, \bigcup_{d=1}^D I_d = I.$$

Управленческие решения будут приниматься при учете информационных ресурсов на базе интеллектуальной поддержки. При этом используется параметрическая схема по распределению ресурсного обеспечения [7].

Когда объемные показатели распределяются по результативному взаимодействию при учете потребностей объектов управляющего центра

$$f_{j^0 d}^p(T + t_1), d = \overline{1, D}, j_{id}^0 = \overline{1, J_{id}^0}, t_1 = \overline{1, T_1}$$

$$f_{j^0 id}^*(T + t_1) = f_{j^0 id}^n(T + t_1) - \beta_{j^0}(T + t_1) \beta'_{j^0 id}(T + t_1) (A - R_{id}(T + T_1)) \quad (1)$$

При этом параметр $\beta_{j^0}(T + T_1)$ будет определен по условию

$$\sum_{d=1}^D \sum_{i_d}^{I_d} f_{j^0 id}^*(T + t_1) = f_{j^0}^*(T + t_1) \text{ по всем } f_{j^0 id}^* \geq 0$$

$$d = \overline{1, D}, i_d = \overline{1, I_d}, j_0 = \overline{1, J_0}, t_1 = \overline{1, T_1}$$

параметром $\beta'_{j^0 id}(T + t_1)$ – будут характеризоваться экономические параметры в d -м регионе.

По каждой n -й системе-филиалу по ресурсному обеспечению управляющего центра распределение затрат осуществляется при учете потребностей объектов управляющего центра

$$z_{in}^n(T + t_1), n = \overline{1, N}, i_n = \overline{1, I_n}, t_1 = \overline{1, T_1}.$$

$$z_{in}^*(T + t_1) z_{in}^n(T + t_1) - \beta''_{in}(T + t_1) (A - R_{in}) \quad (2)$$

Определение параметра β''_{in} происходит при помощи условия

$$\sum_{i_n=1}^{I_n} z_{in}^*(T + t_1) = Z_n(T + t_1) \text{ по всем } Z_{in}^*(T + t_1) > 0,$$

$$n = \overline{1, N}, i_n = \overline{1, I_n}, t_1 = \overline{1, T_1}.$$

Иллюстрация структурной схема алгоритма, позволяющего осуществлять интеллектуальную поддержку управления распределением ресурсного обеспечения среди объектов управляющего центра дана на рис. 1.

Выражения (1), (2) показывают зависимость объемов ресурсного обеспечения по i -му объекту управляющего центра относительно разных источников от того, какая значимость R_i в объекте $O_i, i = \overline{1, I}$ или с привлечением дискретной шкалы от позиции для рейтингового списка $r_i, i = \overline{1, I}$. В этой связи есть заинтересованность объектов управляющего центра в том, чтобы выделять затраты [8] относительно общего ресурсного обеспечения $Z_i(T + t_1)$. Тогда они будут переходить к более высокой позиции относительно значимости

$$r_{in}^*(T + t_1) = r_i(T + t_1)v, t_1 = \overline{1, T_1}.$$

В указанном выражении v – анализируется как в число позиций движения по рейтинговому списку. Величина r_i определяется влиянием значения интегральной оценки $F_i(T + t_1)$. На нее оказывают влияние значения показателей мониторинга $f_{ijg}(T + t_1) i = \overline{1, I}, g = \overline{1, G}, j_g = \overline{1, J_g}$. В этой связи зависит от того, как будут увеличиваться показатели f_{ijg} . По отмеченным показателям существуют те, которые будут наиболее влиятельными $m = \overline{1, M}$. По их росту следует осуществлять выделение средств $z_{im}, m_i = \overline{1, M_i}$ относительно общих затрат ΔZ_i .

С точки зрения процесса управление основывается на том, что есть две оптимизационные задачи:

- выбираются показатели мониторинга $f_{im}, m = \overline{1, M}$, которые будут наиболее влиятельными относительно изменений значимости объектов;

- определяются такие значения $z_{mi}^*, m_i = \overline{1, M_i}$ для распределенного ресурсного обеспечения [9] объекта управляющего центра, по которым идет движение в рамках дискретной шкалы значимости по v позициям.



Рис. 1. Иллюстрация структурной схемы алгоритма интеллектуальной поддержки процессов управления ресурсно-результативными взаимодействиями при учете того, какая значимость в объектах управляющего центра

Для управленческого цикла мы можем отметить такие действия, позволяющие принимать решения на базе интеллектуальной поддержки:

- создается оптимизационная модель;
- ранжируются показатели $j_g = \overline{1, J_g}$, которые соотносятся с каждым $g - e, g = \overline{1, G}$ направлением в мониторинге происходит процесс вероятностной интерпретации по рангам;
- ведется процесс интеграции вероятностной интерпретации по рангам и решение оптимизационной задачи [10] получается за счет того, что ведется рандомизированный поиск;
- формируется множество доминирующих вариантов по набору показателей, являющихся влиятельными $m = \overline{1, M}$. После этого экспертным образом выбирается окончательный вариант.

Выводы

В работе рассмотрена задача использования интеллектуальных решений для формирования алгоритма управления в распределенных транспортных системах. Показано, каким образом в оптимизационном подходе можно учесть объемы ресурсного обеспечения по различным объектам управляющего центра.

Список литературы

1. Жилина А.А., Кострова В.Н., Преображенский Ю.П. Разработка методики постановки задачи выбора управленческого решения на основе оптимизационного подхода // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. 2018. Т. 6. № 1 (20). С. 243-253.
2. Преображенский Ю.П. Информационные технологии, используемые в сфере менеджмента // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2018. № 2 (25). С. 43-46.
3. Преображенский Ю.П., Мирошник Д.Н. Анализ методов нечеткого поиска // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2018. № 4 (27). С. 82-84.
4. Преображенский Ю.П., Коновалов В.М. О методах создания рекомендательных систем // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2019. № 4 (31). С. 75-79.
5. Берман Н.Д., Белов А.М. Общественный транспорт и инновации // International Journal of Advanced Studies. 2019. Т. 9. № 2. С. 7-13.

6. Шакиров А.А., Зарипова Р.С. Особенности моделирования логистических систем // International Journal of Advanced Studies. 2019. Т. 9. № 4. С. 27-31.
7. Сапожникова С.М. Корпоративное управление в железнодорожном транспорте // International Journal of Advanced Studies. 2019. Т. 9. № 4. С. 19-42.
8. Грошев А.Г., Фролов В.Н., Федорков Е.Д. Построение онтологических моделей систем автоматизированного проектирования // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 4 (35). С. 52-56.
9. Львович Э.М., Холодков А.М. Проблемы передачи информации в автоматизированных системах управления // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 3 (34). С. 30-33.
10. Львович Я.Е., Львович И.Я., Львович Э.М. Проблемы обработки цифровых сигналов в системах передачи информации // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020. № 3 (34). С. 27-29.

References

1. Zhilina A.A., Kostrova V.N., Preobrazhenskij Yu.P. Razrabotka metodiki postanovki zadachi vybora upravlencheskogo resheniya na osnove optimizacionnogo podhoda // Modelirovanie, optimizaciya i informacionnye tekhnologii. 2018. Т. 6. № 1 (20). С. 243-253.
2. Preobrazhenskij Yu.P. Informacionnye tekhnologii, ispol'zuemye v sfere menedzhmenta // Vestnik Voronezhskogo instituta vysokih tekhnologij. 2018. № 2 (25). С. 43-46.
3. Preobrazhenskij Yu.P., Miroshnik D.N. Analiz metodov nechetkogo poiska // Vestnik Voronezhskogo instituta vysokih tekhnologij. 2018. № 4 (27). С. 82-84.
4. Preobrazhenskij Yu.P., Konovalov V.M. O metodah sozdaniya rekomendatel'nyh sistem // Vestnik Voronezhskogo instituta vysokih tekhnologij. 2019. № 4 (31). С. 75-79.
5. Berman N.D., Belov A.M. Obshchestvennyj transport i innovacii // International Journal of Advanced Studies. 2019. Т. 9. № 2. С. 7-13.
6. Shakirov A.A., Zaripova R.S. Osobennosti modelirovaniya logisticheskikh sistem // International Journal of Advanced Studies. 2019. Т. 9. № 4. С. 27-31.

7. Sapozhnikova S.M. Korporativnoe upravlenie v zheleznodorozhnom transporte // International Journal of Advanced Studies. 2019. Т. 9. № 4. S. 19-42.
8. Groshev A.G., Frolov V.N., Fedorkov E.D. Postroenie ontologicheskikh modelej sistem avtomatizirovannogo proektirovaniya // Vestnik Voronezhskogo instituta vysokih tekhnologij. 2020. № 4 (35). S. 52-56.
9. L'vovich E.M., Holodkov A.M. Problemy peredachi informacii v avtomatizirovannyh sistemah upravleniya // Vestnik Voronezhskogo instituta vysokih tekhnologij. 2020. № 3 (34). S. 30-33.
10. L'vovich Ya.E., L'vovich I.Ya., L'vovich E.M. Problemy obrabotki cifrovyyh signalov v sistemah peredachi informacii // Vestnik Voronezhskogo instituta vysokih tekhnologij. 2020. № 3 (34). S. 27-29.

Информация о конфликте интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Информация о спонсорстве. Исследование не имело спонсорской поддержки.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Львович Яков Евсеевич, профессор, доктор технических наук, профессор

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования Воронежский государственный технический университет

ул. 20 лет Октября, 84, Воронеж, 394006, Россия

Kotkovvvt@yandex.ru

Преображенский Андрей Петрович, профессор, доктор технических наук, доцент

Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования Воронежский институт высоких технологий

ул. Ленина, 73а, Воронеж, 394043, Россия

Kotkovvvt@yandex.ru

Чопоров Олег Николаевич, профессор, доктор технических наук,
профессор
*Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего образования Воронежский государственный техни-
ческий университет*
ул. 20 лет Октября, 84, Воронеж, 394006, Россия
Комковивт@yandex.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Lvovich Yakov Yevseevich, Doctor of Technical Sciences, Professor
Voronezh State Technical University
84, 20 years of October Str., Voronezh, 394006, Russia
Комковивт@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-7051-3763

Preobrazhenskiy Andrey Petrovich, Doctor of Technical Sciences,
Professor
Voronezh Institute of high technologies
73a, Lenin Str., Voronezh, 394043, Russia
Комковивт@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-6911-8053

Choporov Oleg Nikolaevich, Doctor of Technical Sciences, Professor
Voronezh State Technical University
84, 20 years of October Str., Voronezh, 394006, Russia
Комковивт@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-3176-499X

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-3-3-99-103

УДК 332.1

ЦИФРОВИЗАЦИЯ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ: ВОЗМОЖНОСТИ И УГРОЗЫ

Медведева И.А.

В статье анализируется процесс цифровизации российских регионов, который с одной стороны несет колоссальные возможности для развития, а с другой – всевозможные риски.

Дана оценка возможных перспектив приспособления различных регионов к переменам в процессе использования цифровых платформ.

Ключевые слова: *цифровые технологии; региональная экономика; цифровизация; региональное цифровое неравенство.*

DIGITALIZATION OF RUSSIAN REGIONS: OPPORTUNITIES AND THREATS

Medvedeva I.A.

The article analyzes the process of digitalization of Russian regions. The digitalization process on the one hand carries enormous opportunities for development, and on the other, all kinds of risks. An assessment of the possible prospects for adapting different regions to changes in the process of using digital platforms is given.

Keywords: *digital technologies; regional economy; digitalization; regional digital inequality.*

На современном этапе развития цифровые технологии с огромной скоростью охватывают большинство отраслей региональной экономики и социальной сферы: торговлю, строительство, жилищно-коммунальное хозяйство, транспорт, систему образования и здра-

воохранения, культурно-развлекательную сферу, государственные и муниципальные услуги и т.д. Частично ускорению процессов цифровизации в ряде областей способствует пандемия. Происходят изменения в структуре региональной экономики, что с одной стороны открывает новые возможности для нашей страны с необъятными просторами, а с другой создает предпосылки для исчезновения определенных отраслей и сокращению общего количества рабочих мест в регионе.

С помощью методики выявления наиболее уязвимых отраслей Оксфордского университета можно спрогнозировать высокую вероятность автоматизации для 26,5% рабочих мест, в первую очередь это такие профессии, как продавцы, водители, охранники, грузчики (примерно 28 млн. человек). По данным российских исследователей регионами с максимальной уязвимостью являются республики Дагестан, Чечня Ингушетия, Карачаево-Черкесия, Кабардино-Балкария, Тыва [1]. Это наименее развитые субъекты РФ, которые характеризуются значительной долей потенциально автоматизируемых сфер деятельности, а возможностей для адаптации к новым условиям недостаточно. Конечно автоматизация коснется и экономически развитых территорий, но здесь процессы цифровизации уже происходят, и регионы к автоматизации лучше подготовлены.

В этой связи интересен анализ преимуществ и недостатков региональной цифровой экономики. SWOT-анализ процесса использования цифровых платформ в региональной экономике предполагает следующие сильные и слабые стороны (табл.).

Информационное взаимодействие региональных и муниципальных органов власти, граждан, бизнеса отдельной территории требует формирование определенного уровня развития соответствующей региональной социально-ориентированной инфраструктуры, начиная с формирования единой технологической среды (систем передачи, сбора и хранения данных), единого документооборота, систем видеосвязи, систем анализа больших данных и мониторинга процессов [2].

Таблица.

**SWOT-анализ процесса использования цифровых платформ
в региональной экономике**

Сильные стороны (внутренние, положительные факторы)	Слабые стороны (внутренние, негативные факторы)
<p>Совершенствование бизнес-моделей (снижение транзакционных издержек, ускорение и повышение прозрачности процессов, улучшение конечных результатов деятельности)</p> <p>Улучшение процессов жизнедеятельности населения региона (повышение комфорта, экономия временных ресурсов, прозрачность процессов, механизм обратной связи, лучшая информированность)</p>	<p>Необходимость изменения организационных структур компаний, бизнес-моделей, корпоративной культуры регионального бизнеса, а также структуры государственных и муниципальных услуг.</p> <p>Существенные финансовые затраты на создание и использование цифровых проектов.</p> <p>Отсутствие подготовки специалистов с востребованными компетенциями.</p> <p>Межрегиональное и внутри региональное цифровое неравенство, цифровая безграмотность.</p>
Возможности (внешние, положительные факторы)	Угрозы (внешние, негативные факторы)
<p>Совершенствования структуры региональной экономики, стимулирование экономического роста.</p> <p>Повышение конкурентоспособности регионального предпринимательства и отраслей региональной экономики.</p> <p>Повышение качества регионального и муниципального управления и предоставляемых услуг в регионе.</p> <p>Обеспечение равенства возможностей, расширение личной свободы, расширение доступности общественных благ, а также выравнивание условий социально-экономического развития региона.</p>	<p>Риски, связанные с утечкой конфиденциальной информации, персональных данных, расцвет киберпреступности, распространение вредоносного контента.</p> <p>Сокращение общего количества рабочих мест в регионе.</p> <p>Потеря контроля над действиями владельцев цифровых платформ, монополизация цифровой инфраструктуры;</p> <p>Появление новых угроз в связи с изменением на основе цифровизации существующих технологий и бизнес-моделей.</p>

Благоприятную среду для высокотехнологичных компаний смогут обеспечить центры инноваций и учебные заведения, готовящие специалистов с востребованными компетенциями. Однако в ряде рос-

сийских регионов отсутствует такая инновационная инфраструктура как бизнес-инкубаторы и акселераторы (Камчатский край, Ненецкий автономный округ, г. Севастополь, республики Карачаево-Черкессия, Алтай, Калмыкия, Крым, Хакасия). Безусловным лидером по формированию инновационной инфраструктуры является г. Москва [3].

По уровню цифровизации г. Москву и г. Санкт-Петербург уместно сопоставить с мировыми лидерами, на них приходится 71,7% из всего объема российского экспорта телекоммуникационных, компьютерных, информационных услуг. Однако реальный вклад этих городов ниже так как многие крупные софтверные компании этих субъектов РФ имеют центры разработки в других городах. В том случае, если выделить только компьютерные услуги, исключив телекоммуникационные и информационные, то на Москву и Московскую область придется 47% из всего объема экспорта. В то время как г. Санкт-Петербург обеспечивает 21% экспорта компьютерных услуг [4].

Таким образом, процессы цифровизации доставляют колоссальные возможности для развития региональной экономики, однако несут и возможные угрозы. Возможности цифровой трансформации во многом зависят от качества информационно-коммуникационной инфраструктуры, в то время как в России наблюдаются существенные межрегиональные диспропорции в инфраструктурном развитии. В настоящее время региональным и муниципальным органам власти необходимо разработать комплексные программы цифрового развития, которые должны способствовать развитию информационной инфраструктуры, поддержки высокотехнологического бизнеса, подготовке кадров для цифровой экономики, устранению цифровой безграмотности, а также развитию других направлений, учитывающих особенности конкретного субъекта РФ.

Список литературы

1. Земцов С., Баринаева В., Семенова Р. Риски цифровизации и адаптации региональных рынков труда в России // Форсайт. 2019. Т.13 №2. С. 84-96.
2. Медведева И.А. Разработка и реализация государственной политики, направленной на обеспечение устойчивого развития социальной инфраструктуры: монография. Курск: ИП Горохов А.А., 2012. 185 с.

3. Петриков А.В. Организация функционирования национальной инновационной инфраструктуры в условиях цифровизации // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2019. №4. С. 90–97.
4. Рейтинг регионов: разработка ПО в России в региональном разрезе. М.: РУССОФТ, 2020. 32 с.

References

1. Zemcov S., Barinova V., Semenova R. Riski cifrovizacii i adaptacii regional'nyh rynkov truda v Rossii [Risks of digitalization and adaptation of regional labor markets in Russia]. Forsajt. 2019. T.13 №2, pp. 84-96.
2. Medvedeva I.A. Razrabotka i realizaciya gosudarstvennoj politiki, napravlennoj na obespechenie ustojchivogo razvitiya social'noj infrastruktury: monografiya [Formulation and implementation of public policies aimed at ensuring sustainable development of social infrastructure]. Kursk: IP Gorohov A.A., 2012. 185 p.
3. Petrikov A.V. Organizaciya funkcionirovaniya nacional'noj innovacionnoj infrastruktury v usloviyah cifrovizacii [National innovation infrastructure in a digitalized environment]. Aktual'nye problemy ekonomiki i menedzhmenta. 2019. №4. pp. 90–97.
4. Rejting regionov: razrabotka PO v Rossii v regional'nom razreze [Rankings of regions: software development in Russia in regional context]. М.: RUSSOFT, 2020. 32 p.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Медведева Ирина Александровна, доцент кафедры экономики, кандидат экономических наук, доцент
*Смоленский государственный университет
ул. Пржевальского, 4, г. Смоленск, 214000, Российская Федерация
postboxmy@yandex.ru*

DATA ABOUT THE AUTHOR

Medvedeva Irina Alexandrovna, docent of economics, candidate of economic sciences, docent
*Smolensk State University
4, Przewalski Str., Smolensk, 214000, Russian Federation
postboxmy@yandex.ru*

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-3-3-104-108

УДК 336

ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ЦИФРОВИЗАЦИИ РЕГИОНА

Миркина О.Н.

В настоящее время цифровизация оказывает существенное влияние на развитие экономики России и ее регионов. Уровень цифровизации зависит от различных факторов, в том числе использование информационных и коммуникационных технологий. Анализ использования информационных и коммуникационных технологий в Смоленской области выявил в целом положительную тенденцию.

***Ключевые слова:** цифровизация; цифровая экономика; информационные и коммуникационные технологии; Смоленская область.*

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES AS A FACTOR OF DIGITALIZATION OF THE REGION

Mirkina O.N.

Currently, digitalization has a significant impact on the development of the economy of Russia and its regions. The level of digitalization depends on various factors, including the use of information and communication technologies. The analysis of the use of information and communication technologies in the Smolensk region revealed a generally positive trend.

***Keywords:** digitalization; digital economy; information and communication technologies; Smolensk region.*

Цифровизация все шире проникает в экономику страны и ее регионов, способствует последовательному улучшению всех бизнес-процессов экономики и связанных с ней социальных сфер [3]. Это

объективный процесс, нацеленный на повышение конкурентоспособности, улучшение использования ресурсов, рост темпов экономического развития. Степень развития цифровой экономики зависит от множества факторов, основным из которых представляется использование информационных и коммуникационных технологий (ИКТ).

Целью исследования является рассмотрение факторов цифровизации через изучение использования ИКТ в регионе.

Поскольку значение цифровизации в настоящее время трудно переоценить, Правительством Российской Федерации в июле 2017 г. принята программа «Цифровая экономика Российской Федерации». В документе указано, что эффективное развитие рынков в цифровой экономике возможно только при наличии развитых технологий, поэтому программа сфокусирована на двух базовых направлениях. Первое – институты, где будут создаваться условия для развития цифровой экономики: нормативное регулирование, кадры и образование. Второе – основные инфраструктурные элементы цифровой экономики: информационная инфраструктура и информационная безопасность [1]. Соответственно, в качестве основных факторов цифровизации выделены институты и инфраструктурные элементы цифровой экономики.

Частью инфраструктуры цифровой экономики являются ИКТ. Можно сказать, что именно ИКТ выступают важнейшим фактором цифровизации, поскольку «цифровизация экономики определяется развитием информационных и коммуникационных технологий» [4].

Стоит рассмотреть исследования в области развития цифровой экономики в регионах России. Ученые выявили, что «регионы сохраняют существенные различия по уровню цифровизации экономики. Более 30% занятых в секторе ИКТ представляют четыре региона: г. Москва, Московская область, г. Санкт-Петербург и Свердловская область» [2]. Авторы также выделили факторы, влияющие на освоение цифровых технологий, это уровень ВРП на душу населения, доля занятых с высшим образованием, затраты на ИКТ и государственные субсидии. Выявлена зависимость – «более богатые и более образованные регионы обладают преимуществами в развитии циф-

ровой экономики, которые имеют долгосрочный характер. Усилия государства в форме субсидий значимы, прежде всего, для сектора государственных услуг и не оказывают заметного влияния на цифровизацию других секторов экономики» [2].

Оценить степень вовлеченности в процессы цифровизации Смоленской области можно с помощью официальных статистических данных, в качестве показателей цифровизации могут выступить показатели использования ИКТ.

Представляет интерес изучение организаций, использовавших ИКТ, в разрезе видов экономической деятельности. Так по состоянию на 2017 г. выявлено, что почти треть из пользователей ИКТ сосредоточено в секторе государственного управления и обеспечения военной безопасности; социального обеспечения. На втором месте находится «торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов». Существенное отставание продемонстрировали «деятельность профессиональная, научная и техническая» и представители промышленности. Анализ аналогичных показателей 2019 г. не выявил существенных изменений.

Более объективным показателем, характеризующим обеспеченность организаций региона ИКТ, представляется число персональных компьютеров на 100 работников. По этому показателю по данным 20147 г. лидирует деятельность «высшее образование, подготовка кадров высшей квалификации». Затем «деятельность финансовая и страховая». Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение по-прежнему занимает высокие позиции. По состоянию на 2019 г. соотношение в обеспеченности компьютерами на 100 работников по видам экономической деятельности сохранилось. Сложившаяся ситуация представляется логичной, поскольку без соответствующего обеспечения ИКТ нормальное функционирование этих отраслей не возможно [5].

Таким образом, цифровизация процесс объективный, на ее развитие оказывают влияние институциональные и инфраструктурные факторы. Важнейшим из инфраструктурных является фактор использования ИКТ в экономике. Лидерами в использовании ИКТ

в России являются наиболее развитые регионы страны. В Смоленской области в целом применение ИКТ расширяется. С точки зрения видов экономической деятельности лидерами в области обеспеченности и использования ИКТ являются высшее образование и финансовая и страховая деятельность. Высокую обеспеченность и использование ИКТ показал также вид деятельности «государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение». В качестве негативного факта можно отметить недостаточную по сравнению с другими отраслями обеспеченность и использование ИКТ в сфере «обрабатывающие производства», поскольку без внедрения современных технологий сложно выпускать конкурентоспособную продукцию.

Список литературы

1. Зачем России цифровая экономика? URL: <https://rb.ru/longread/digital-economy-in-russia/4/> (дата обращения: 01.05.2021).
2. Кравченко Н. А., Кузнецова С. А., Иванова А. И. Факторы, результаты и перспективы развития цифровой экономики на региональном уровне // Мир экономики и управления. 2017. Т. 17, № 4. С. 168–178.
3. Медведева И. А., Миркина О. Н., Мыльникова Л. А. Цифровизация российских регионов в современных условиях. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44033731> (Дата обращения 15.03.2021).
4. Развитие цифровой экономики как фактор повышения уровня экономической безопасности страны: монография / под ред. А. К. Моденова; Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет. – Санкт-Петербург, 2020.
5. Сапожникова С.М., Рейхерт Н.В. Тенденции развития цифровой экономики в России. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42199851> (Дата обращения 19.03.2021).

References

1. Zachem Rossii cifrovaya ekonomika? [Why does Russia need a digital economy?] URL: <https://rb.ru/longread/digital-economy-in-russia/4/> data obrashhenija: 01.05.2021).

2. Kravchenko N.A., Kuznecova S.A., Ivanova A.I. Faktory, rezul'taty i perspektivy razvitiya cifrovoj ekonomiki na regional'nom urovne [Factors, results and prospects for the development of the digital economy at the regional level] // Mir ekonomiki i upravleniya. 2017. T. 17, № 4. pp. 168–178.
3. Medvedeva I.A., Mirkina O.N., Myl'nikova L.A. Cifrovizaciya rossijskih regionov v sovremennyh usloviyah. [Digitalization of Russian regions in modern conditions]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44033731> (Data obrashcheniya 15.03.2021.).
4. Razvitie cifrovoj ekonomiki kak faktor povysheniya urovnya ekonomicheskoy bezopasnosti strany: monografiya [The development of the digital economy as a factor of increasing the level of economic security of the country: monograph] / pod red. A.K. Modenova; Sankt-Peterburgskij gosudarstvennyj arhitekturno-stroitel'nyj universitet. Sankt-Peterburg, 2020.
5. Sapozhnikova S.M., Rejher N.V. Tendencii razvitiya cifrovoj ekonomiki v Rossii. [Trends in the development of the digital economy in Russia]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42199851> (Data obrashcheniya 19.03.2021).

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Миркина Ольга Наумовна, доцент кафедры экономики, кандидат экономических наук, доцент
Смоленский государственный университет
ул. Пржевальского, 4, г. Смоленск, 214000, Российская Федерация
olga-mirkina@yandex.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Mirkina Olga Naumovna, associate professor of economics, candidate of economics, associated professor
Smolensk State University
4, Przewalski Str., Smolensk, 214000, Russian Federation
olga-mirkina@yandex.ru
ORCID: 0000-0001-8040-8353

УДК 338:004

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБСЛУЖИВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Мустафин Р.Ф., Зарипова Р.С.

Статья посвящена автоматизации и цифровизации процесса технического обслуживания станков на предприятиях. В статье описывается процесс разработки программного обеспечения (ПО) для повышения эффективности работы технического обслуживания станков на предприятиях. Разработке ПО предшествуют несколько этапов: изучение существующих продуктов на рынке информационных систем, анализ деятельности предприятия, реинжиниринг бизнес-процессов, выбор стека технологий, программирование приложения, а также проверка экономической эффективности.

Ключевые слова: программное обеспечение; бизнес-процессы; эффективность; автоматизация; техническое обслуживание станков.

INCREASING THE EFFICIENCY OF MAINTENANCE OF TECHNICAL EQUIPMENT IN ENTERPRISES

Mustafin R.F., Zaripova R.S.

The article is devoted to automation and digitalization of machine tool maintenance process in enterprises. The paper describes the process of software (software) development to improve the efficiency of machine tool maintenance at enterprises. There are several stages preceding the software development: study of existing products at the market of information systems, analysis of enterprise activity, reengineering of business-processes, technology stack choice, application programming, as well as checking of economic efficiency.

Keywords: software; business processes; efficiency; automation; machine tool maintenance.

Введение

Большинство людей уже не могут обходиться в своей жизни без компьютерных технологий, которые распространились почти во все сферы деятельности [1]. В некоторых областях компьютеризация стала неотъемлемой частью, благодаря которой повышается эффективность деятельности. Одной из таких сфер является промышленные предприятия. Современная жизнь человека не может обойтись без промышленности, все предметы быта создаются при помощи так называемых заводов. А без чего не может обойтись любой завод?

Материалы и методы исследования

Для проведения исследования применялись статистические и логические методы, методы финансового анализа, аналитические методы, методы сравнительного анализа, интервью.

Цель работы: автоматизация процесса технического обслуживания станков на предприятиях, которая облегчит работу предприятий, выполняя ряд задач: введения отчетности отремонтированных станков, считывание капитала, выдача заказов рабочим, считывание количества ремонтов для станков каждого типа. Разработать программное обеспечение, которое оптимизирует назначение задач для рабочих, работу с отчетностью и клиентами [2]. Разработанное программное обеспечение позволит корректно вести базу данных клиентов, быстро получать всю необходимую информацию эффективного ведения бизнеса. Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи: провести анализ предметной области, выделить действующие лица проекта, составить диаграмму классов, представить вид программного обеспечения, а также представить структуру программного обеспечения.

Результаты исследований

Объектом исследования является процесс технического обслуживания станков. Предмет исследования – облегчение задач рабочих компаний за счёт процесса работы с клиентами и информационного потока. Необходимость создания данного программного обеспечения состоит в том, что компания должна вести работу с клиентами

через удобное приложение. Приложение позволит корректно вести базу данных клиентов, быстро получать всю необходимую информацию для модифицирования и эффективного введения бизнеса [3]. Данной приложение ускоряет процесс обслуживания технического оборудования любого предприятия. В ходе анализа полученных функциональных моделей были выявлены и оптимизированы бизнес-процессы: все данные больше не записываются на бумажных носителях, при изменении каких-либо данных не придется вручную изменять данные, что приводит к более эффективному использованию трудовых ресурсов, исчез риск потери документов, удобное меню облегчает и ускоряет работу, убраны возможные математические просчеты при расчете счетов технического обслуживания.

Для разработки системы управления технического обслуживания станков использовался данный стек технологий: 1) интегрированная среда разработки Visual Studio из-за ряда высокоуровневых функциональных возможностей, которые выходят за рамки базового управления кодом, а также интуитивный стиль кодирования; 2) объектно-ориентированный язык программирования C# по причине обладания множеством точных описаний и диалоговых окон; 3) Фреймворк .NET Framework 4.8 и его компонент для создания интерфейса Windows Presentation Foundation. В программе предусмотрены и исключительные моменты: если клиенту нужно сделать техническое обслуживание в крайние сроки, то у него будет возможность указать желаемое время затрачиваемую на работу. Если время работы уменьшена на адекватные сроки, то бригада, выполняющая работу по станку, должна будет уложиться в эти строки. После того, как клиент ввел все данные, уточнил цену и время работы, к этому техническому обслуживанию присваивается свободная бригада [4].

Для обеспечения конфиденциальности информации в программу внедрена защита от несанкционированного доступа [5]. В данном приложении внедрена функция авторизации для получения доступа к отчетам. При вводе пароля символы заменяются на «*», что позволяет данным пользователя оставаться засекреченными от лиц, находящихся рядом. У клиента нет доступа к отчетам и просмотрам чужих данных, кроме как своих. При внедрении данного про-

граммного продукта, исчезает человеческая ошибка, при введении отчетов, что позволяет точнее ввести расчет капитала компании. Так же алгоритм, который позволяет рассчитывать количество ремонтов станков определенных марок, может в полной мере описать картину того, к каким технологиям подготовить новых рабочих, что позволит сэкономить на их обучении.

Таким образом, было разработано программное обеспечение для улучшения эффективности и автоматизации процесса технического обслуживания станков. Все цели, поставленные для разработки приложения, были успешно выполнены.

Список литературы

1. Алемасов Е.П., Зарипова Р.С. Влияние цифровизации на экономику предприятия / Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 2-4. С. 12-16.
2. Ригович Д.С., Зарипова Р.С. Бизнес-интеллектуальные технологии как важнейший тренд информационных технологий / Информационные технологии в строительных, социальных и экономических системах. 2020. №4 (22). С.25-27.
3. Шакиров А.А., Зарипова Р.С. Актуальные проблемы автоматизации бизнес-процессов на предприятии / Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 4-4. С. 258-262.
4. Яппаров Р.Р., Зарипова Р.С. Внедрение информационных систем управления как инструмента организационной эффективности предприятий / Информационные технологии в строительных, социальных и экономических системах. 2020. №4 (22). С. 27-29.
5. Алемасов Е.П., Зарипова Р.С. Цифровизация промышленности как инструмент повышения производства / Информационные технологии в строительных, социальных и экономических системах. 2020. №2 (20). С. 107-109.

References

1. Alemasov E.P., Zaripova R.S. Vliyanie cifrovizacii na ekonomiku predpriyatiya / Nauka Krasnoyar'ya. 2020. T. 9. № 2-4. S. 12-16.
2. Rigovich D.S., Zaripova R.S. Biznes-intellektual'nye tekhnologii kak vazhnejshij trend informacionnyh tekhnologij / Informacionnye tekhnologii v stroitel'nykh, sotsial'nykh i ekonomicheskikh sistemakh. 2020. №4 (22). S. 25-27.

- nologii v stroitel'nyh, social'nyh i ekonomicheskikh sistemah. 2020. №4 (22). S.25-27.
3. Shakirov A.A., Zaripova R.S. Aktual'nye problemy avtomatizacii biznes-processov na predpriyatii / Nauka Krasnoyar'ya. 2020. T. 9. № 4-4. S. 258-262.
 4. Yapparov R.R., Zaripova R.S. Vnedrenie informacionnyh sistem upravleniya kak instrumenta organizacionnoj effektivnosti predpriyatij / Informacionnye tekhnologii v stroitel'nyh, social'nyh i ekonomicheskikh sistemah. 2020. № 4 (22). S. 27-29.
 5. Alemasov E.P., Zaripova R.S. Cifrovizaciya promyshlennosti kak instrument povysheniya proizvodstva / Informacionnye tekhnologii v stroitel'nyh, social'nyh i ekonomicheskikh sistemah. 2020. №2 (20). S. 107-109.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Мустафин Ранис Фанисович, студент

*Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, 420066, Россия
zarim@rambler.ru*

Зарипова Римма Солтановна, доцент, канд. техн. наук

*Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, 420066, Россия*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Mustafin Ranis Fanisovich, Student

*Kazan State Power Engineering University
51, Krasnoselskaya str., Kazan, 420066, Russia
zarim@rambler.ru*

Zaripova Rimma Soltanovna, Associate Professor, Candidate of Technical Sciences

*Kazan state power engineering University
51, Krasnoselskaya str., Kazan, 420066, Russia*

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-3-3-114-118

УДК 332.025

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ СТРАНЫ

Мыльникова Л.А.

В статье рассматриваются проблемы и перспективы формирования инвестиционного потенциала, как источника регионального развития. Обосновывается важность разработки оптимальных мер и механизмов, стимулирующих инвестиционные процессы, уровень которых и определяет тренд экономического роста регионов.

***Ключевые слова:** инвестиции; экономика; регион; формирование; инвестиционная активность; меры; механизмы.*

PROBLEMS OF FORMING THE INVESTMENT POTENTIAL OF THE COUNTRY'S REGIONS

Mylnikova L.A.

The article discusses the problems and prospects of the formation of investment potential as a source of regional development. The article substantiates the importance of developing optimal measures and mechanisms that stimulate investment processes, the level of which determines the trend of economic growth in the regions.

***Keywords:** investment; economy; region; formation; investment activity; measures; mechanisms.*

Проблемы развития и укрепления инвестиционного потенциала регионов в период пандемии и снижения качества жизни населения по-прежнему остаются наиболее важными и актуальными в результате чего одной из основных задач становится формирование условий для их привлечения в реальный сектор экономики. Стиму-

лирование притока инвестиций в экономику в большей степени зависит от результатов деятельности властей по отношению к инвестиционному потенциалу своих территорий, который и определяет их дальнейший тренд развития.

Вопросы инвестиционного потенциала, нашли свое отражение в исследованиях и трудах многих отечественных и зарубежных ученых. Учитывая разные подходы, можно определить его, как совокупность факторов производства и сфер приложения капитала. В экономической литературе он характеризуется такими критериями как: ресурсно-сырьевой, трудовой, производственный, инновационный, институциональный, финансовый, инфраструктурный и потребительский.

Инвестиционный потенциал можно представить совокупностью различных объективных признаков, свойств и возможностей, обуславливающих потенциальный спрос на инвестиционные ресурсы конкретных регионов в формировании которых он имеет ряд особенностей:

- определяет возможность территориального привлечения и использования совокупности средств хозяйствующих субъектов. Проявляется в условиях формирования инвестиционного потенциала отраслей, функционирующих на данной территории. Позволяет выявить важнейшие источники финансирования в аспекте инвестиционной стратегии, а также определить проблемы реализации ее отдельных элементов;
- характеризует способность региона продуцировать свои финансовые и инвестиционные ресурсы, рационально их использовать. Привлекать дополнительные средства вне территории, трансформировать сбережения в инвестиции;
- формирует движение денежного потока;
- позволяет выявить и минимизировать риски, присущие конкретному региону посредством интегральной и статистической оценки инвестиционного потенциала.

Формирование потенциала регионов связана с государственной региональной политикой одной из главных задач которой является создание максимально благоприятных условий для обеспечения

эффективного территориального развития и повышения конкурентоспособности посредством дополнительного притока капитала.

Источниками формирования инвестиционного потенциала могут быть как внешние, которые мобилизуются нерезидентами Российской Федерации, так и внутренние источники – которые создаются хозяйственными единицами субъектов, являются основными и более доступными, обеспечивающими инвестиционные потребности региональных систем экономики.

На уровень инвестиционного потенциала влияние оказывают доходы бюджета, рост расходов на развитие промышленного производства, малого и среднего бизнеса, на социальное обеспечение и развитие туризма, изменения товарооборота, увеличение рынка сбыта и др. Сегодня, регионы обладают различным количеством экономических ресурсов, что обусловлено географическими условиями, запасами природных и трудовых ресурсов, экономическим потенциалом. Они имеют значительные различия в функционировании инвестиционного механизма, конкурируют за привлечение мобильных факторов производства, определяющих дальнейшие параметры инвестиционной активности.

Так, рассматривая инвестиционную активность регионов ЦФО за период 2018–2020 гг, можно увидеть их различия. Неравномерность инвестиционной деятельности субъектов, что может быть обусловлено абсолютными преимуществами территорий и эффективностью инвестиционной политики. Динамика основных показателей инвестиций в основной капитал отражена в таблице 1 [1].

Согласно приведенным данным по ЦФО наименьшую долю инвестиций в основной капитал в 2020 г. имеет Костромская область – 0,5%. На долю Смоленской и Рязанской областей в 2020 году приходится порядка 1,2%, что значительно ниже объема инвестиций других областей ЦФО. Это может быть связано с рядом проблем территориального развития: неэффективной системой мер государственной поддержки инвестиционной деятельности, направленной на стимулирование инвестиционных процессов в регионе; низким уровнем цифровизации, квалификации кадров; высоким уровнем инвестиционных рисков.

Таблица 1.

Экономическое развитие регионов ЦФО, 2018–2020 гг., млн. руб.

Субъект	Объем инвестиций в основной капитал		
	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Центральный федеральный округ	4 241 519	4 998 018	5 662 682
Белгородская область	142 693	134 551	167 367
Брянская область	55 121	58 918	63 944
Владимирская область	78 527	73 502	90 085
Воронежская область	283 652	276 785	298 024
Ивановская область	30 315	29 360	37 992
Калужская область	89 030	91 138	108 251
Костромская область	21 639	22 313	26 194
Курская область	100 895	120 735	144 906
Липецкая область	142 407	128 533	155 038
Московская область	699 918	945 424	1 044 870
Орловская область	43 670	48 058	55 877
Рязанская область	62 286	62 741	69 191
Смоленская область	57 496	70 900	69 358
Тамбовская область	111 073	106 230	120 579
Тверская область	100744	104 501	86 252
Тульская область	128564	154 752	177 724
Ярославская область	85782	84 397	90 094
г. Москва	2007708	2 485 176	2 856 935

Следует отметить, что регионы Российской Федерации сильно дифференцированы по соотношению инвестиционного риска и инвестиционного потенциала

С целью стимулирования развития инвестиционного потенциала нужно усиливать конкурентные преимущества региональных территорий: развивать транспортную инфраструктуру по средствам строительства логистических центров, транспортных магистралей; создавать совместные компании со странами ближнего зарубежья и Евросоюза; способствовать развитию производств на основе существующей сырьевой базы региона; стимулировать инновационное развитие; развивать систему образовательных организаций, ориентированных на нужды региона и потенциальных инвесторов; стимулировать развитие рекреационного, экологического и культур-

но-познавательного туризма и другое. Сформировать для инвестора все конкурентные преимущества региона.

Сегодня инвестиционный потенциал регионов требует разработки оптимальных мер и механизмов, стимулирующих инвестиционные процессы.

Именно инвестиционной деятельности отводится ключевое место в процессе проведения крупномасштабных политических, экономических и социальных преобразований, направленных на создание благоприятных условий для устойчивого экономического роста.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] URL: <http://www.gks.ru>

References

1. Federal State Statistics Service. <http://www.gks.ru>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Мыльникова Лариса Александровна, доцент, канд. экон. наук,
доцент Смоленский государственный университет
ул. Пржевальского, 4, г. Смоленск, 214000, Российская Фе-
дерация
mlarisa_sm@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Mylnikov Larisa Aleksandrovna, PhD, Associate Professor
Smolensk State University
4, Przewalski Str., Smolensk, 214000, Russian Federation
mlarisa_sm@mail.ru
ORCID: 0000-0001-8458-491X

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-3-3-119-123

УДК 332.13

ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ ДОТАЦИОННОСТИ РЕГИОНА И ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Никитенкова О.В., Куксин Р.П.

В данной статье раскрываются базовые факторы формирования конкурентоспособности региона, с учетом его вида, будь то регион-донор или регион-реципиент.

Ключевые слова: конкурентоспособность; регион-донор; регион-реципиент; региональная структура экономики.

RELATIONSHIP OF THE REGIONAL DOTATION LEVEL AND ITS COMPETITIVENESS

Nikitenkova O.V., Kuksin R.P.

This article reveals the basic factors of the formation of a region's competitiveness, taking into account its type, be it a donor region or a recipient region.

Keywords: competitiveness; donor region; recipient region; regional structure of economy.

Проблема, которая исследуется в рамках данной статьи, обусловлена весьма актуальным вопросом финансирования регионов. В результате социально-экономических преобразований регионы приобрели определенную самостоятельность, которая обеспечивает им, как права, так и обязанности. Что накладывает существенный отпечаток на все сферы жизни в данном регионе – от качества жизни населения до инвестиционной привлекательности и, что естественно, конкурентоспособности данной территории.

На сегодняшний день практика финансирования региональной экономики реализуется посредством изъятия средств регионов-доноров и перераспределения этих средств в регионы-реципиенты. Регионы-доноры – это те регионы, которые не получают никаких дотационных выплат из федерального бюджета в целях компенсации бюджетного дефицита.

Количество подобных регионов снижается, причем существенно: если по данным 1993 года их было 35, то на сегодняшний день – всего 13 [1]. Считается, что это связано, как с кризисными явлениями в экономике, так и с внедрением новых подходов к перераспределению доходов, получаемых региональными предприятиями. Регионы-доноры отличаются высокой конкурентоспособностью. Что связано с тем, что они либо являются финансово-экономическими центрами, либо имеют высокое экономическое развитие, либо являются добывающими сырьем в большом объеме (о чем говорилось выше), либо имеют высокий уровень развития промышленности. Кроме того, эти регионы отличаются низким уровнем безработицы, так как в них имеется огромное количество рабочих мест, высокий уровень среднего дохода, в силу востребованности продукции, выпускаемой предприятиями данных регионов, низким уровнем миграционных процессов, и самый важный показатель в масштабах экономики страны и разрезе регионов – уровень валового регионального продукта, который также будет очень высоким.

Совершенно иная ситуация складывается в регионах-реципиентах. Какого бы вида ни был регион (кризисный, отсталый или депрессивный), который следует взять в рассмотрение, можно отметить, что при таких характеристиках, ни о какой конкурентоспособности говорить не приходится. Это обусловлено низкой инвестиционной привлекательностью, а это означает, что промышленность не будет развиваться, не будут создаваться рабочие места, качество жизни населения будет снижаться, что вызывает к жизни процессы миграционного характера, которые будут иметь исключительно тенденцию нарастания.

Это свидетельствует о том, что изначально иррационально построена структура экономики этих регионов, акцент поставлен не на той составляющей, которая может приносить максимум эффекта именно в данном регионе.

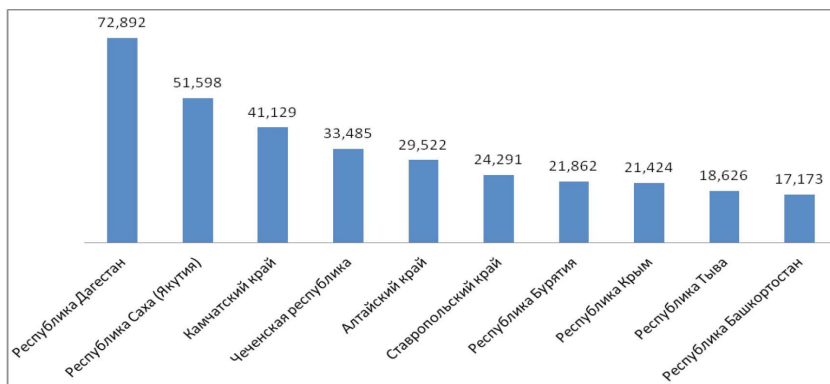


Рис. 1. Дотации из госбюджета РФ, млрд. руб.

Безусловно, что пространственно-территориальные характеристики оказывают базовое и достаточно высокое влияние на формирование конкурентных преимуществ одной территории относительно другой. Даже приводя в пример земельные угодья и оценивая их по степени плодородия, можно сказать, что это играет первостепенное значение при формировании отраслевой структуры экономики региона. То есть в одной области будет доминирующим агропромышленный комплекс, в других – промышленность: от металлообработки до легкой промышленности. Это будут предприятия, относящиеся как к первичному сектору экономики, так и вторичному, третичному. Размещение предприятий различных секторов обусловлено не только оптимальностью нахождения сырьевой базы, но рациональностью совместного размещения предприятий, составляющих цепь последовательной обработки сырья и превращения его в готовый продукт.

С другой стороны, есть регионы, которые не могут похвастаться богатыми ресурсными источниками, что естественно, приведет к тому, что там сложится своя особенная структура экономики. Это производственные предприятия, которые не будут заниматься добычей и первичной переработкой однозначно. Но вот производство конечного готового продукта, такого как, например, сборка автомобилей или производство хлеба, могут и не быть в прямой и логистически оптимальной привязке к предшествующим этапам создания

данных товаров. Безусловно, это оказывает существенное влияние на конкурентоспособность этих регионов.

Конкурентоспособность региона можно оценивать по факторам. Для этого следует использовать систему факторов, которая легко оцифровывается для каждого региона по годовым отчетам. Она включает несколько категорий:

- факторы экономической конкурентоспособности: наличие и эффективность использования ресурсов; наличие и развитость инфраструктуры; инновационная активность и степень ее развитости; уровень экономического развития в целом;
- факторы социальной конкурентоспособности: обеспеченность социальными услугами населения; уровень социальной безопасности; уровень и качество жизни населения;
- факторы экологической конкуренции: безопасные условия работы; безопасные условия жизни.

Если ресурсный потенциал, как отмечается выше, не позволяет ставить добывающие предприятия и производства первичной обработки, то вторичный и третичный сектор должны быть максимально инновационно развитыми и экономически эффективными.

С другой стороны, следует иметь в виду размеры территорий регионов и соответственно количество дотаций в абсолютной величине, приходящихся на эти регионы. На данный момент его конкурентоспособность формируется искусственно.

Подводя итог выше изложенному, можно отметить следующее. Чем ниже уровень дотационности региона, тем выше его конкурентоспособность. Но чтобы снизить нагрузку на федеральный бюджет и избежать искусственного формирования конкурентных преимуществ, следует четко изучить ресурсный потенциал региона, оценить рыночные потребности в том или ином продукте, который может производить для рынка конкретный регион, оценить рентабельность развития конкретных производств в конкретных регионах.

Сделав регионы инвестиционно и трудо привлекательными, их конкурентоспособность автоматически повысится, а в целом интегрированный эффект проявится в масштабах страны.

Список литературы

1. Регионы доноры и регионы реципиенты РФ 2021. – URL <http://crazy-cash.ru/grazhdanskoe-pravo/4477-regiony-donory-i-regiony-recipienty-rf-2021.html#podgotovlen-perechen-ne-dotatsionnyh-regionov-na-2021-god> f

References

1. Regions donors and regions recipients of the Russian Federation 2021 - URL <http://crazy-cash.ru/grazhdanskoe-pravo/4477-regiony-donory-i-regiony-recipienty-rf-2021.html#podgotovlen-perechen-ne-dotatsionnyh-regionov-na-2021-god> f

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Никитенкова Ольга Викторовна, доцент кафедры менеджмента, кандидат экономических наук, доцент
Смоленский государственный университет
ул. Пржевальского, 4, г. Смоленск, 214000, Российская Федерация
nikitenkovaolga@mail.ru

Куксин Роман Петрович, генеральный директор, кандидат экономических наук
ООО «Атлантик Компани»
ул. Соболева, 3, г. Смоленск, Российская Федерация

DATA ABOUT THE AUTHORS

Nikitenkova Olga V., Associate Professor of the Department of Management, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Smolensk State University
4, Przewalski Str., Smolensk, 214000, Russian Federation
nikitenkovaolga@mail.ru
ORCID: 0000-0003-4024-9313

Kuksin Roman P., General Director, Candidate of Economic Sciences
Atlantic Company LLC
3, Sobolev Str., Smolensk, Russian Federation
ORCID: 0000-0002-4134-9335

УДК 51-7

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ВВП: ЭКОНОМИКО-СТАТИСТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ СРЕДСТВА

Осипов А.Л., Трушина В.П., Осипов Ф.Л.

В статье исследуется роль и влияние макроэкономических показателей на валовой внутренний продукт. Разработаны инструментальные средства и многофакторные линейные и нелинейные модели по предсказанию валового внутреннего продукта. Вычислительные эксперименты, которые проведены на основе разработанных моделей, показали высокую эффективность предложенных закономерностей.

Ключевые слова: регрессионный анализ; моделирование; предсказание; инструментальные средства; факторы; ВВП.

MACROECONOMIC INDICATORS AND THEIR IMPACT ON GDP: ECONOMIC AND STATISTICAL MODELS AND TOOLS

Osipov A.L., Trushina V.P., Osipov F.L.

The article examines the role and impact of macroeconomic indicators on the gross domestic product. Tools and multivariate linear and nonlinear models for predicting gross domestic product have been developed. Computational experiments conducted on the basis of the developed models showed high efficiency of the proposed regularities.

Keywords: regression analysis; modeling; prediction; tools; factors; GDP.

Введение

Экономические, производственные и социальные процессы в стране тесно связаны с финансами, которые являются индикаторами развития национальной экономики. В обеспечении экономической

безопасности страны важную роль приобретают методы кредитно-денежной политики [1, с. 92]. Основным индикатором, который характеризует развитие национальной экономики в целом, а не только ее финансового сектора, выступает объем ВВП. Для обоснования выбора конкретных инструментов кредитно-денежной политики и оценки влияния на его величину различных факторов денежного обращения целесообразным будет построение экономико-статистических моделей, на основе которых можно будет предсказывать динамику ВВП [2, с. 113]. Таким образом, основными факторами денежно-кредитной политики, влияющими на уровень экономической безопасности страны, являются: величина денежной массы (агрегат M2), уровень инфляции, коэффициент монетизации, индекс РТС, доля наличных денег в обращении, ключевая ставка ЦБ [1, с. 94].

Для исследования статистических зависимостей между ВВП и факторами кредитно-денежной политики нужно использовать линейные и нелинейные модели регрессионного типа, которые широко применяются в экономике для прогнозирования различных видов налогов [3, с. 113].

Актуальность работы состоит в построении новых линейных и нелинейных моделей регрессионного типа для выявления зависимостей между ВВП и факторами денежно-кредитной политики. Изучение такого рода зависимостей позволяет оценивать уровень экономической безопасности страны.

Методы исследования

Методы научных исследований составляют: линейный и нелинейный регрессионный анализ; факторный анализ; теория принятия решений; программирования; моделирования и прогнозирования.

Результаты исследования

В работе [1, с. 95] представлена исходная выборка по ВВП и шести факторам денежно-кредитной политики за период с 2009 года по 2018 год и построена линейная регрессионная модель по факторам: M2, инфляция, индекс РТС, ключевая ставка ЦБ. В целях устранения мультиколлинеарности были исключены факторы коэффициент монетизации

и доля наличных денег, так как эти показатели тесно коррелируют с фактором М2. Коэффициент детерминации оказался равным 0,949, а критерий Фишера равен 23,01. Нами были посчитаны следующие статистические характеристики этой модели: MAE=3023,9; MAPE=5,32; Точность прогноза=94,68; MSE=17121650,4; RMSE=4137,83. Дальнейшие исследования были связаны с построением линейных и нелинейных эконометрических моделей связи фактора ВВП с показателями денежно-кредитной политики в период с 2010 года по 2020 год. Исходные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Показатели для моделей

Год	ВВП, млрд.	М2, млрд	Инфляция, %	Индекс РТС
2010	46308,6	12975,9	8,78	1770,28
2011	60282,5	15267,6	6,1	1381,87
2012	68163,9	20011,9	6,58	1526,98
2013	73133,9	24204,8	6,45	1442,73
2014	79199,7	27164,6	11,36	790,71
2015	83387,2	31155,6	12,9	745,3
2016	86148,2	31615,7	5,4	1151,05
2017	92037,2	35179,7	2,5	1282,36
2018	97283,2	38418	4,3	1068,7
2019	110046,1	49195,3	3	1548,92
2020	106606,6	58651,1	4,9	1387,46

Модели и их статистические характеристики представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Модели для предсказания ВВП

Модель	R ²	F	MAE	n
$ВВП = 53334,79 + 1,3 \cdot М2 - 9,3 \cdot РТС$	0,925	49,412	4213,25	11
$ВВП = 84009,03 + 1,094 \cdot М2 - 1709,8 \cdot Инфляция - 19,441 \cdot РТС$	0,966	65,57	2637,89	11
$ВВП = 1060,59 \cdot М2^{0,465} \cdot РТС^{-0,071} \cdot e^{0,0096t}$	0,97	50,92	3328,86	11
$ВВП = 282,03 \cdot М2^{0,551} \cdot e^{-0,0011t}$	0,95	78,17	3223,44	11
$ВВП = 123416,97 \cdot РТС^{-0,1224} \cdot e^{0,0725t}$	0,937	59,78	3510,57	11
$ВВП = 2891569 М2^{0,765} \cdot Инфляция^{0,1719} \cdot РТС^{-0,2281} \cdot e^{-0,049t}$	0,985	97,2	2152,94	11

Для вышеперечисленных моделей были посчитаны следующие важные показатели, представленные в таблице 3.

Таблица 3.

Прогнозные свойства моделей

Модель	МАРЕ	Точность прогноза	RMSE
$ВВП = 53334,79 + 1,3 \cdot M2 - 9,3 \cdot PTC$	6,27	94,73	5065,36
$ВВП = 84009,03 + 1,094 \cdot M2 - 1709,8 \cdot Инфляция - 19,441 \cdot PTC$	3,25	96,75	3431,14
$ВВП = 1060,59 \cdot M2^{0,465} \cdot PTC^{-0,071} \cdot e^{0,0096t}$	4,27	95,73	4100,98
$ВВП = 282,03 \cdot M2^{0,551} \cdot e^{-0,0011t}$	4,14	95,86	4409,72
$ВВП = 123416,97 \cdot PTC^{-0,1224} \cdot e^{0,0725t}$	4,71	95,29	4343,498
$ВВП = 2891569 M2^{0,765} \cdot Инфляций^{-0,1719} \cdot PTC^{-0,2281} \cdot e^{-0,049t}$	2,62	97,38	2603,29

Из всех разработанных моделей наилучшей оказалась нелинейная модель с экспоненциальным трендом вида $ВВП = 2891569 M2^{0,765} \cdot Инфляций^{-0,1719} \cdot PTC^{-0,2281} \cdot e^{-0,049t}$, которая также обладает наилучшими статистическими характеристиками по сравнению с моделью, представленной в работе [1, с. 95].

Обсуждение

Разработанные линейные и нелинейные модели с учетом выявления значимых факторов денежно-кредитной политики, вносящих наибольший вклад в показатель ВВП, показали высокую эффективность. Таким образом, статистически значимые уравнения зависимости ВВП от факторов денежно-кредитной политики могут быть использованы в практических прогнозно-аналитических расчетах.

Заключение

Изучены экономико-статистические модели регрессионного типа, показывающие важность влияния представленных факторов денежно-кредитной политики на ВВП. Разработан комплекс программных средств для предсказания ВВП [4, с. 112]. Компьютерные эксперименты продемонстрировали высокую эффективность предлагаемых методик.

Информация о конфликте интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Информация о спонсорстве. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Список литературы

1. Тепцеруков М.А. Статистическая оценка влияния денежного обращения на экономическую безопасность государства // Журнал «КАНТ». № 3(36). 2020. С. 91-96.
2. Станкевич И.П. Сравнение методов наукастинга макроэкономических индикаторов на примере российского ВВП // Прикладная эконометрика. Т. 59. 2020. С. 113-127.
3. Осипов А.Л., Трушина В.П., Осипов Ф.Л. Влияние макроэкономических показателей на налог на прибыль: факторные модели и инструментальные методы // Наука Красноярья. Том 8. № 5-3. 2019. С. 111-115.
4. Осипов А.Л., Трушина В.П., Осипов Ф.Л. Макроэкономические показатели и их влияние на налог на добавленную стоимость: факторные модели и инструментальные средства // Наука Красноярья. Т. 9. № 3-2. 2020. С. 108-113.

References

1. Tepcerukov M.A. Statisticheskaja ocenka vlijanija denezhnogo obrashhenija na jekonomicheskiju bezopasnost' gosudarstva // Zhurnal «KANT». № 3(36). 2020. S. 91-96.
2. Stankevich I.P. Srvanenie metodov naukastinga makrojekonomicheskikh indikatorov na primere rossijskogo VVP // Prikladnaja jekonometrika. T. 59. 2020. S. 113-127.
3. Osipov A.L., Trushina V.P., Osipov F.L. Vlijanie makrojekonomicheskikh pokazatelej na nalog na pribyl': faktornye modeli i instrumental'nye metody // Nauka Krasnojars'ja. Tom 8. № 5-3. 2019. S. 111-115.
4. Osipov A.L., Trushina V.P., Osipov F.L. Makrojekonomicheskie pokazateli i ih vlijanie na nalog na dobavlennuju stoimost': faktornye modeli i instrumental'nye sredstva // Nauka Krasnojars'ja. T. 9. № 3-2. 2020. S. 108-113.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Осипов Александр Леонидович, доцент, кандидат технических наук
Новосибирский государственный университет экономики и управления

*ул. Каменская, 56, г. Новосибирск, 630099, Российская Федерация
alosip@mail.ru*

Трушина Вероника Павловна, старший преподаватель
*Новосибирский государственный университет экономики и
управления
ул. Каменская, 56, г. Новосибирск, 630099, Российская Федерация
veronika07-92@mail.ru*

Осипов Федор Леонидович, доцент, кандидат педагогических наук
*Новосибирский государственный университет экономики и
управления
ул. Каменская, 56, г. Новосибирск, 630099, Российская Федерация
fedorosipov51@mail.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Osipov Alexander Leonidovich, associate professor, candidate of technical sciences
*Novosibirsk State University of Economics and Management
56, Kamenskaya Str., Novosibirsk, 630099, Russian Federation
alosip@mail.ru
ORCID: 0000-0002-1809-9147*

Trushina Veronica Pavlovna, senior teacher
*Novosibirsk State University of Economics and Management
56, Kamenskaya Str., Novosibirsk, 630099, Russian Federation
veronika07-92@mail.ru
ORCID: 0000-0003-1496-9069*

Osipov Fedor Leonidovich, associate professor, candidate of pedagogical sciences
*Novosibirsk State University of Economics and Management
56, Kamenskaya Str., Novosibirsk, 630099, Russian Federation
fedorosipov51@mail.ru*

УДК 330

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ФИТНЕС-КЛУБОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

Разоренов В.А., Фролова Н.В., Грибина Г.А.

В статье обнародуются результаты маркетингового исследования востребованности услуг фитнес-клубов после окончания периода самоизоляции в г. Н. Новгород. Сделаны выводы о предпочтениях потребителей в отношении мотивации, места, причин и частоты посещения клубов; о предпочтениях в размерах и способах оплаты; о востребованности дополнительных/ сопутствующих услуг, предоставляемых фитнес-клубами.

Ключевые слова: *маркетинговое исследование; организации физической культуры и спорта.*

RESEARCH ON THE DEMAND OF FITNESS CLUBS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Razorenov V.A., Frolova N.V., Kutepov M.M.

The article publishes the results of a marketing study of the demand for the services of fitness clubs after the end of the period of self-isolation in Nizhny Novgorod. Conclusions were made about consumer preferences in relation to motivation, place, reasons and frequency of visiting clubs; about preferences in the size and methods of payment; on the demand for additional / related services provided by fitness clubs.

Keywords: *marketing research; organization of physical culture and sports.*

Введение

В период пандемии, связанной с распространением вируса COVID-19, в 2020 году было отмечено падение многих отраслей экономики. Закрывались магазины, точки общественного питания,

организации, предоставляющие услуги в индустрии развлечений и красоты. Исключением не стали организации, оказывающие услуги в сфере физкультуры и спорта.

Методы исследования: опрос, статистический анализ.

Результаты исследования

Целью исследования являлось изучение уровня востребованности фитнес-клубов г. Н. Новгорода после снятия запрета на деятельность в период пандемии в 2021 году. В опросе, проведенном в апреле 2021 г. приняли участие 160 человек из 8 районов г. Н. Новгорода. Возраст опрошиваемых – 19-25 лет.

В процессе исследования было выявлено, что большей популярностью фитнес-клубы пользуются у представительниц слабого пола (более 80% опрошенных), со стажем регулярного посещения, в основном, от 1 года до 3-х лет (27,3% и 36,4% соответственно).

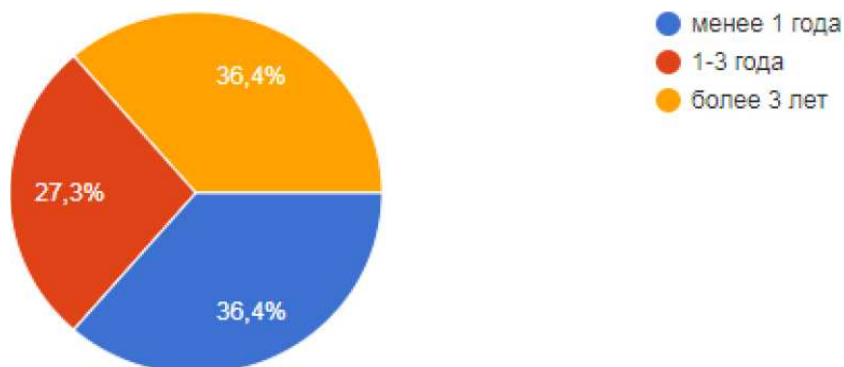


Рис. 1. Длительность постоянного посещения фитнес-клубов

Также было выяснено, что 36,4% опрошенных стали посещать фитнес-клубы именно после снятия запрета на работу организаций после карантина, связанного с пандемией. В данной группе опрошенных ответы на уточняющий вопрос о причинах, побудивших начать заниматься спортом в фитнес-клубе, четко выделились 3 основные группы:

- «набрал лишний вес в период самоизоляции» – 72,8%;
- «надоело сидеть дома», «гиподинамия» – 14,1%;
- «за компанию», «поддержать подругу/друга» – 14,1%.

Обсуждение

В процессе исследования было выявлено отношение к спорту в группах, посещающих фитнес-клубы более 1 года.

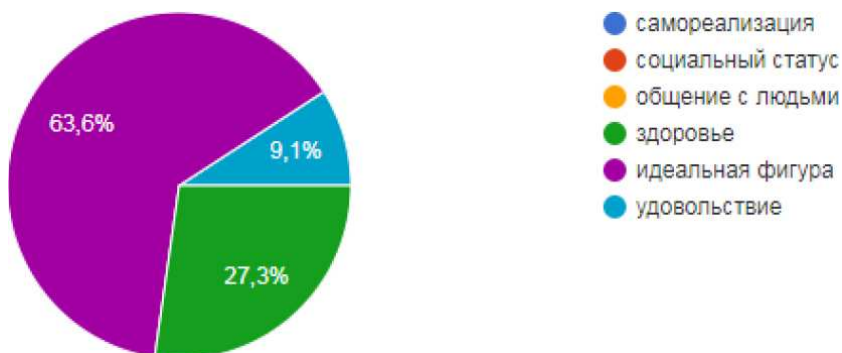


Рис. 2. Причины посещения фитнес-клубов

Более 60% опрошенных идут в фитнес-клуб за идеальной фигурой (из них 90,9% предпочитают заниматься в тренажерном зале, 54,5% – силовыми нагрузками), за здоровьем следят 27% (из них 54,5% – занимаются йогой, 36,4% – пилатесом, 27,3% аэробикой), 9% просто получают удовольствие от процесса занятий спортом.

Анализ ключевых факторов, влияющих на посещение и выбор фитнес-клубов, показал, что для 100% опрошенных таковым является цена за предоставляемые услуги. Для 90% респондентов – это удобство месторасположения клуба, близость к дому или работе. Почти для 73% – оснащенность спортивных залов; для 45% – компетентность тренерского состава клуба. 36% опрошенных важна общая атмосфера в клубе, дружелюбность и доброжелательность персонала; меньше всего (27%) обращают внимание на мероприятия, которые не входят в оплату абонемента.

90% респондентов удобен тариф, предполагающий внесение оплаты ежемесячно; 10% предпочитают оплачивать сразу годовой абонемент. В комментариях к удобству оплаты опрашиваемые поясняли (выдержки из ответов на открытый вопрос): «удобно платить раз в месяц, поскольку не знаю, смогу ли из-за загруженности выйти в спортзал хотя бы раз в неделю»; «лучше оплатить годовой абонемент, так дешевле получается»; «удобнее раз в месяц, я часто переезжаю»; «я первый раз, оплатила за месяц, вдруг не понравится».

В месяц большинство респондентов (81,8%) готово платить за месяц посещения фитнес-клуба от 1500 до 2500 рублей; более 4500 рублей не готов платить никто.

Среди дополнительных услуг, предоставляемых фитнес клубами, наибольшей популярностью пользуются банные комплексы и массажные студии (81,8%) и консультации тренеров по питанию (63,6%).

Заключение

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют утверждать, что в период пандемии в 2021 году фитнес-клубы продолжают пользоваться спросом и популярностью в молодежной среде Нижнего Новгорода [1; 2].

Список литературы

1. Кутепов М.М., Чеснокова П.Н., Спиридонова Д.А., Бобочкова Е.Ю., Одинокова А.А. Маркетинговое исследование выбора спортивной экипировки // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2020. № 5 (47). С. 141-147.
2. Челнокова Е.А., Агаев Н.Ф., Тюмасева З.И. Формирование мотивации студентов к занятиям физической культурой и спортом в высшей школе // Вестник Мининского университета. 2018. № 6. – URL: <https://doi.org/10.26795/2307-1281-2018-6-1-6> (дата обращения 10.05.21).

References

1. Kutepov M.M., Chesnokova P.N., Spiridonova D.A., Bobochkova Ye.Yu., Odiнокova A.A. Marketingovoye issledovaniye vybora sport-

- ivnoy ekipirovki // Innovatsionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya. 2020. № 5 (47). S. 141-147.
2. Chelnokova Ye.A., Agayev N.F., Tyumaseva Z.I. Formirovaniye motivatsii studentov k zanyatiyam fizicheskoy kul'turoy i sportom v vysshey shkole // Vestnik Mininskogo universiteta. 2018. № 6. – URL: <https://doi.org/10.26795/2307-1281-2018-6-1-6> (data obrashcheniya 10.05.21).

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Разоренов Василий Александрович, старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта
ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
ул. Ульянова, 1, г. Н.Новгород, 603950, Россия
rvasek82@mail.ru

Фролова Нина Владимировна, старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта
ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
ул. Ульянова, 1, г. Н.Новгород, 603950, Россия
nina-frolova-asb@mail.ru

Грибина Галина Александровна, магистрант
ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
ул. Ульянова, 1, г. Н.Новгород, 603950, Россия
g.gribina@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Razorenov Vasily Aleksandrovich, Senior Lecturer, Department of Physical Education and Sports
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Ulyanov St., Nizhniy Novgorod, 603950, Russia
rvasek82@mail.ru
ORCID: 0000-0001-8455-3785

Frolova Nina Vladimirovna, Senior Lecturer, Department of Physical Education and Sports

Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University

1, Ulyanov St., Nizhniy Novgorod, 603950, Russia

nina-frolova-asb@mail.ru

ORCID: 0000-0001-8177-4910

Gribina Galina Aleksandrovna, magistant

Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University

1, Ulyanov St., Nizhniy Novgorod, 603950, Russia

g.gribina@mail.ru

УДК 331.108.4

ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сафонов К.Б.

Статья посвящена анализу особенностей организации системы корпоративного образования в современных условиях. Одним из ключевых аспектов данной деятельности можно считать ориентацию на индивидуальные особенности и личностные характеристики представителей персонала. Подобные инновационные подходы в организации корпоративного образования могут считаться проявлением гуманизации современного менеджмента, учета в управленческой практике значительного количества социальных факторов.

Ключевые слова: корпоративное образование; персонал; инновации; социальный менеджмент; управление человеческими ресурсами; гуманизация.

INNOVATIVE ASPECTS OF THE ORGANIZATION OF THE CORPORATE EDUCATION SYSTEM

Safonov K.B.

The article is devoted to the analysis of the peculiarities of the organization of the corporate education system in modern conditions. The orientation towards the individual peculiarities and personal characteristics of representatives of the staff can be considered as one of the key aspects of this activity. Such innovative approaches to the organization of corporate education can be regarded as a manifestation of the humanization of modern management, taking into account a significant number of social factors in management practice.

Keywords: corporate education; staff; innovation; social management; human resource management; humanization.

Успешное функционирование и развитие организации, несомненно, неразрывно связано с особенностями персонала, понимаемого не в качестве простой совокупности сотрудников, но как профессионализм, талант, знания и креативность каждого из них. Поэтому в настоящий момент особое внимание необходимо уделять формированию и реализации эффективной кадровой политики предприятий и организаций всех форм собственности и сфер деятельности [1]. В качестве одной из первоочередных задач при этом следует рассматривать развитие системы корпоративного образования. Однако важно стремиться избегать излишней формализации данных процессов и не ориентироваться исключительно на привлечение различных учреждений образования к проведению обучения сотрудников. Одним из путей к успеху, на наш взгляд, может стать реализация инновационных практик, в частности, основанных на модели самообучающейся организации [2]. Подобный подход является одновременным проявлением стремления к обеспечению высокой эффективности существующей в организации системы корпоративного образования и гуманизации менеджмента, его ориентации на индивидуальность и личностные особенности представителей персонала. При этом важно не просто опираться на инновационную модель самообучающейся организации, необходимо переосмысливать всю систему организации корпоративного образования, содействовать ее трансформации. Только так удастся обеспечить одновременное устойчивое функционирование организации и адаптивное развитие каждого из сотрудников в качестве востребованного профессионала и представителя современного социума.

Необходимость наличия в организации эффективной системы корпоративного образования не вызывает сомнения. Обусловлено это особенностями современной модели менеджмента, когда «развитие и обучение персонала является одним из необходимых звеньев в системе управления персоналом компании и наиболее действенным инструментом в конкурентной борьбе за клиента, так как добиться высокого качества обслуживания можно только с помощью компетентного персонала. При этом дело не ограничивается передачей работникам тех или иных знаний, развитием нужных навыков. В

ходе обучения существует реальная возможность включения в текущую деятельность и перспективные планы организации» [3, с. 204]. Реализация подобного подхода возможна в условиях всемерной гуманизации практик менеджмента. Переосмыслению должны подвергаться и аспекты обучения и развития персонала. Так, в обновленных условиях сами представители коллектива должны иметь возможность выбирать, какие именно компетенции у них будут сформированы. Делать это они должны осознанно, в случае необходимости имея возможность проконсультироваться с руководителем, готовым помочь и компетентным в вопросах оптимизации принятия решений вообще и эффективной организации корпоративного образования в частности. На практике это может стать отправной точкой перераспределения полномочий в организации, причем обновленный порядок должен предполагать передачу части управленческих функций непосредственным исполнителям. Несомненно, это касается решения всех вопросов, а не только особенностей развития персонала и повышения квалификации его представителей. Нам необходимо помнить, что в данном случае «особую роль играет принцип соотношения: руководитель делегирует подчиненному тот уровень полномочий, который считается важным и необходимым для выполнения задач, ответственность за которые он принял на себя. В противном случае нужно дополнительно получить информацию по процедуре решения проблемы» [4, с. 31].

Получив в процессе определения особенностей собственной корпоративной образовательной траектории необходимые навыки оценки возможных альтернатив и выбора наиболее оптимальной из них, представители коллектива в дальнейшем смогут их использовать при принятии широкого круга решений, связанных с осуществлением непосредственных должностных обязанностей. Так внедрение инновационных подходов в организацию системы корпоративного образования позволит трансформировать всю существующую систему менеджмента, привнести в нее практики, основанные на гуманистической ориентации и понимании важности не только экономической результативности, но и социальной эффективности

управленческой деятельности. При этом обновленные практики менеджмента сами по себе могут считаться неотъемлемой частью обновленной корпоративной образовательной парадигмы, поскольку они способствуют формированию у персонала новых компетенций, дающих возможность обосновывать оптимальное решение и намечать перечень мероприятий по его реализации.

Обращение к социальным ресурсам управления можно считать одним из требований времени. Подобный подход базируется на понимании важности интенсификации управленческой деятельности. Для этого персонал должен рассматриваться не как субъект воплощения решений, принятых вышестоящими руководителями, но как равноправный партнер по диалогу, способный содействовать выходу организации на качественно новые уровни. При этом каждый сотрудник должен находиться в постоянном развитии, чему, несомненно, поспособствует инновационная организация системы корпоративного образования.

Список литературы

1. Щека А.А. Проблемы реализации кадровой политики торгового предприятия // Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 1-4. С. 194-198.
2. Нубарян Г.Д. Система корпоративного обучения на предприятиях индустрии туризма и гостеприимства // В мире научных открытий. 2015. № 1. С. 105-117.
3. Каштанова Е.В. Роль внутренней корпоративной программы обучения персонала в развитии компании // Вестник университета. 2016. № 3. С. 204-211.
4. Колесниченко Е.А., Радюкова Я.Ю., Кузьмин А.В. Совершенствование системы делегирования полномочий в организации // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2018. № 2. С. 29-38.

References

1. Shheka A.A. Problemy realizacii kadrovoj politiki torgovogo predpriyatija [Problems of implementing the personnel policy of a trading enterprise]

- // Nauka Krasnojars'ja [Krasnoyarsk Science]. 2020. Vol. 9. № 1-4. P. 194-198. [In Russian]
2. Nubarjan G.D. Sistema korporativnogo obuchenija na predpriyatijah industrii turizma i gostepriimstva [System of corporate training at enterprises of the tourism and hospitality industry] // V mire nauchnyh otkrytij [In the world of scientific discoveries]. 2015. № 1. P. 105-117. [In Russian]
 3. Kashtanova E.V. Rol' vnutrennej korporativnoj programmy obuchenija personala v razvitii kompanii [The role of the internal corporate training program for personnel in the development of the company] // Vestnik universiteta [University Bulletin]. 2016. № 3. P. 204-211. [In Russian]
 4. Kolesnichenko E.A., Radjukova Ja.Ju., Kuz'min A.V. Sovershenstvovanie sistemy delegirovaniya polnomochij v organizacii [Improving the system of delegation of authority in the organization] // Modeli, sistemy, seti v jekonomike, tehnike, prirode i obshhestve [Models, systems, networks in economics, technology, nature and society]. 2018. № 2. P. 29-38. [In Russian]

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Сафонов Кирилл Борисович, кандидат философских наук, доцент
*Тульский государственный педагогический университет им.
Л.Н. Толстого*
просп. Ленина, д. 125, г. Тула, 300026 Российская Федерация
k_b_s_k_b@list.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Safonov Kirill Borisovitch, PhD in philosophy, assistant professor
Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University
125, Lenin Ave., Tula, 300026, Russian Federation
k_b_s_k_b@list.ru
ORCID: 0000-0002-3822-7863

УДК 331.1

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И ПРОБЛЕМЫ СОБЛЮДЕНИЯ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ

Сафонов К.Б.

В статье рассматриваются актуальные проблемы организации системы корпоративного обучения персонала. Особое внимание уделяется необходимости соблюдения баланса интересов всех вовлеченных сторон. Практическое воплощение обозначенного подхода может стать одним из детерминантов повышения эффективности корпоративного обучения. Это, в свою очередь, должно привести к наиболее полной реализации потенциала, заложенного в каждом сотруднике, оптимизации системы управления человеческими ресурсами организации в целом.

Ключевые слова: корпоративное обучение; персонал; организация; управление человеческими ресурсами; баланс интересов; социальный менеджмент.

CORPORATE TRAINING OF THE STAFF AND PROBLEMS OF MAINTAINING THE BALANCE OF INTEREST

Safonov K.B.

The actual problems of organizing a corporate training system of the staff are discussed in the article. The particular attention is paid to the need to maintain the balance of interest of all parties involved. The practical implementation of the indicated approach can become one of the determinants of increasing the efficiency of corporate training. This in its turn should lead to the fullest realization of the potential inherent in each employee, the optimization of the system of human resource management of the organization as a whole.

Keywords: corporate training; staff; organization; human resource management; balance of interest; social management.

Всемерное повышение эффективности системы управления человеческими ресурсами на современном этапе может считаться одной из ключевых проблем, которые приходится решать руководству любой организации. При этом необходимо учитывать индивидуальные особенности и личностные характеристики представителей персонала, а также стремиться формировать у них мотивацию, устойчивость которой современные авторы связывают, в частности, с возможностью наиболее полного удовлетворения совокупности материальных и духовных потребностей сотрудников [1]. Все это означает важность соблюдения в практике управленческой деятельности баланса интересов всех вовлеченных сторон, что позволяет одновременно обеспечивать поступательное развитие организации как части современного социума и содействовать становлению сотрудников в качестве эффективных профессионалов. В дальнейшем реализация подобных подходов может послужить одним из факторов повышения степени вовлеченности персонала в процессы организационно-управленческой деятельности, что будет способствовать росту устойчивости организационной структуры, повышению ее адаптивности и результативности.

В настоящий момент, несомненно, существует необходимость повышения эффективности процессов производства товаров и оказания услуг. Этим определяется важность как роста рентабельности осуществляемой деятельности, так и внедрения инновационных технологий, позволяющих предложить потребителям ожидаемые ими новинки по приемлемым ценам. При этом следует помнить, что «в современной инновационной экономике движущей силой развития компании, фактором, связывающим воедино все остальные ресурсы, является выработка нового, уникального знания» [2, с. 61]. Особое значение приобретает необходимость постоянного развития персонала, создания условий для формирования у его представителей новых компетенций. Происходить это может в рамках реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, которые, однако, должны разрабатываться с учетом мнения и пожеланий самих сотрудников, учитывать их интересы и склон-

ности. Так можно избежать превращения корпоративного обучения в простую формальность. Однако не менее важным представляется создание условий для постоянного обучения сотрудников в процессе осуществления ими непосредственных должностных обязанностей. Это, несомненно, должно способствовать широкому вовлечению сотрудников во все аспекты осуществляемой деятельности, для чего «целесообразно разработать и организовать процесс обмена знаниями, использование компетентностного подхода, создание системы квалификации навыков и планирования служебного роста для содействия личному развитию, постоянный анализ уровня удовлетворенности соответствующих потребностей и ожиданий персонала, предоставление возможностей для наставничества и индивидуального обучения, содействие командной деятельности по улучшению» [3, с. 18]. Так можно обеспечить устойчивое и поступательное развитие персонала, одновременно создавая условия для повышения эффективности и результативности системы управления организацией в целом.

Конечно, необходимость соблюдения баланса интересов всех вовлеченных сторон и учета особенностей и характеристик располагаемых человеческих ресурсов в целом и каждого сотрудника в частности не должна пониматься как ослабление позиций менеджмента. Просто в обновленных условиях задачи руководителей станут иными: не принятие решений, обязательных для неукоснительного исполнения всеми подчиненными, а создание условий для формирования и эффективного функционирования системы корпоративного обучения, обеспечивающей условия для профессионального роста и личностного развития сотрудников. Одним из аспектов данной деятельности может стать оптимизация процессов психологического сопровождения корпоративных образовательных практик [4], для чего необходимо обеспечить разработку соответствующих программ, подбор профессионалов, способных решать обозначенные задачи, заключение с ними трудовых договоров или договоров гражданско-правового характера и т.п. Также к числу обязанностей, стоящих перед менеджментом в обновленных условиях, можно от-

нести осуществление консалтинговых и контрольных функций, в частности, помощь сотрудникам в определении оптимальной индивидуальной образовательной траектории и подборе конкретных программ обучения, позволяющих в максимально короткие сроки сформировать необходимые компетенции. Так на практике будет осуществлено соблюдение баланса интересов организации в целом и каждого сотрудника, что, в конечном итоге, должно привести к формированию устойчивой мотивации представителей персонала, понимающих, что они востребованы как равноправные партнеры по диалогу, а не только как субъекты исполнения решений, принимаемых представителями руководства организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективность функционирования современной организации зависит от возможностей создания условий для постоянного развития сотрудников, а это можно обеспечить путем оптимизации системы корпоративного обучения персонала в контексте соблюдения баланса интересов всех вовлеченных сторон.

Список литературы

1. Ловкова Е.С. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами путем улучшения условий труда // Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 1-4. С. 41-45.
2. Корсакова Т.В. Корпоративное образование: модель образовательного пространства // Научное мнение. 2016. № 13. С. 59-64.
3. Володина Н.Л. Структуралистская парадигма как основа управления // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2020. № 4. С. 14-21.
4. Лебедева Т.Е., Лазутина А.Л. Корпоративное обучение: психологический аспект // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2018. Т. 9. №. 3-2. С. 76-80.

References

1. Lovkova E.S. Povyshenie jeffektivnosti upravlenija chelovecheskimi resursami putem uluchshenija uslovij truda [Improving the efficiency

- of human resource management by improving working conditions] // Nauka Krasnojars'ja [Krasnoyarsk Science]. 2020. Vol. 9. № 1-4. P. 41-45. [In Russian]
2. Korsakova T.V. Korporativnoe obrazovanie: model' obrazovatel'nogo prostranstva [Corporate education: a model of the educational space] // Nauchnoe mnenie [Scientific opinion]. 2016. № 13. P. 59-64. [In Russian]
 3. Volodina N.L. Strukturalistskaja paradigma kak osnova upravlenija [Structuralist paradigm as the basis of management] // Modeli, sistemy, seti v jekonomike, tehnike, prirode i obshhestve [Models, systems, networks in economics, technology, nature and society]. 2020. № 4. P. 14-21. [In Russian]
 4. Lebedeva T.E., Lazutina A.L. Korporativnoe obuchenie: psihologicheskij aspekt [Corporate training: psychological aspect] // Sovremennye issledovaniya social'nyh problem (jelektronnyj nauchnyj zhurnal) [Modern studies of social issues (electronic scientific journal)]. 2018. Vol. 9. № 3-2. P. 76-80. [In Russian]

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Сафонов Кирилл Борисович, кандидат философских наук, доцент
*Тульский государственный педагогический университет им.
Л.Н. Толстого
просп. Ленина, д. 125, г. Тула, 300026 Российская Федерация
k_b_s_k_b@list.ru*

DATA ABOUT THE AUTHOR

Safonov Kirill Borisovitch, PhD in philosophy, assistant professor
*Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University
125, Lenin Ave., Tula, 300026, Russian Federation
k_b_s_k_b@list.ru
ORCID: 0000-0002-3822-7863*

УДК 330

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДПОЧТЕНИЙ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В ВЫБОРЕ ОНЛАЙН КУРСОВ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ОГЭ И ЕГЭ

Синева Н.Л., Хижная А.В., Гарихина К.Е.

В статье рассматриваются актуальные вопросы выбора онлайн курсов для подготовки старшеклассников к государственной итоговой аттестации перед вступительными испытаниями в вузы. Авторами статьи проведено маркетинговое исследование факторов, влияющих на выбор курсов слушателями. Сделаны выводы о предпочтениях в пользу выбора онлайн платформ как альтернативе подготовке к ОГЭ и ЕГЭ занятиям с репетиторами и школьным факультативам в период пандемии.

Ключевые слова: онлайн курсы; государственная итоговая аттестация; маркетинговые исследования.

RESEARCH CONSUMER PREFERENCES IN THE CHOICE ONLINE COURSES IN PREPARATION FOR OGE AND USE

Sineva N.L., Khizhnaya A.V., Garikhina K.E.

The article discusses topical issues of choosing online courses to prepare high school students for state final certification before entrance examinations in universities. The authors of the article conducted a marketing study of the factors influencing the choice of courses by students. Conclusions are made about preferences in favor of choosing online platforms as an alternative to preparing for the OGE and USE classes with tutors and school electives during a pandemic.

Keywords: online courses; state final certification; marketing research.

Введение

Каждый старшеклассник сталкивается с Государственной итоговой аттестацией, и в этот момент появляется вопрос, как к ней готовиться: рассчитывать на свои силы и школьную систему или обратиться к дополнительным занятиям. В век цифровых технологий вся жизнь вертится вокруг Сети, и любую информацию для занятий можно найти в Интернете. А с приходом пандемии это и вовсе стал единственный способ занятий для всех школьников. Все эти условия благоприятно повлияли на развитие онлайн-центров подготовки к экзаменам.

Методы исследования: опрос, анализ, синтез; статистические методы.

Результаты исследования

Опрос проводился в марте 2021 года, среди жителей Н. Новгорода. В основном опрашиваемыми стали учащиеся 9-11 классов, которым предстоит сдавать ОГЭ и ЕГЭ. Всего опрошено 60 человек.

В результате проведенного исследования было выяснено, что 56,7% респондентов считают невозможным добиться высоких результатов при сдаче экзаменов без услуг репетитора. Они воспользуются дополнительной подготовкой к экзаменам, при самоподготовке есть риск не добиться высокого результата. В вопросе выбора из нескольких вариантов дополнительной подготовки 66,7% учеников выбирают онлайн-формат обучения, 21,7% будут заниматься с репетитором, оставшимся достаточно занятий в школе.



Рис. 1. Преимущества онлайн-курсов подготовки к ОГЭ/ЕГЭ

В вопросе о преимуществах онлайн-курсов для подготовки к экзаменам респонденты называли в основном, возможность заниматься не выходя из дома (43,3%) и тот факт, что в курсе онлайн-школы внимание уделяется сугубо подготовке к экзаменам, разбирается только та информация, которая нужна для теста (33,3%).

Авторами исследования была выявлена мотивация выбора старшеклассниками онлайн-курсов (рис. 2).



Рис. 2. Мотивация выбора онлайн-курсов

Обсуждение

Переходя к вопросам обсуждения стоимости обучения, авторами статьи хотелось бы заметить, что 55% респондентам кажется приемлемой цена до 5 тысяч рублей за квартал. Только 8% учащихся могли бы отдать за курсы от 10 до 15 тысяч в квартал. Однако в силу неплатежеспособности старшеклассников, можно предположить, что у них может быть весьма приблизительное представление о суммарных затратах на дополнительную подготовку, оплачиваемую их родителями.

На вопрос «Если цена программы неприемлема для Вас, Вы бы выбрали вариант этой программы, который стоит дешевле, но содержит меньше услуг?» респонденты ответили следующее: если цена программы не устроит потребителя, большинство (60%) предпочли бы приобрести более дешевый вариант без опциональных функций; 28,3% купят полную программу, 11,7% откажутся от покупки.

Интерпретация данных, полученных в результате опроса, были выявлены факторы, которые станут решающими при приобретении курсов в онлайн-центре. На вопрос о решающих факторах при выбо-

ре платформы самыми популярными ответами стали: цена (91,7%), наличие записи занятий (86,7%), кураторство и обратная связь (70%), возможность бесплатного ознакомительного периода (61,7%) (рис. 3).

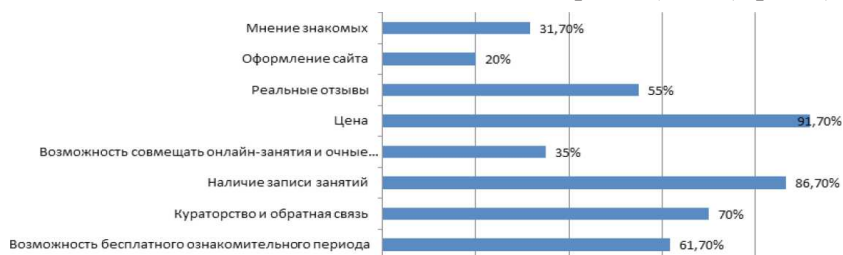


Рис. 3. Критерии выбора онлайн-платформы для подготовки к экзаменам

Заключение

В итоге можно говорить о том, что онлайн-площадки по подготовке к экзаменам достаточно популярны и имеют массу преимуществ. Многие старшеклассники уже воспользовались или планируют воспользоваться их услугами.

Возможно, скоро услуги онлайн-подготовки к ГИА станут самыми востребованными, так как они оказались очень удобны для потребителя: занятия, не выходя из дома, не нужно тратить время на дорогу, услуга, как правило, дешевле репетитора, а занятия проходят чаще. От школы такие центры отличает целенаправленная подготовка к экзаменам, а не усвоение школьной программы. Онлайн-центры по подготовке ОГЭ и ЕГЭ – новая веха в цифровизации образования, имеющая огромный потенциал [1].

Список литературы

1. Синева Н.Л., Вагин Д.Ю., Исламова Г.И. Новые подходы к организации обучения в эпоху цифровизации // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 4. С. 1165-1182.

References

1. Sineva N.L., Vagin D.Yu., Islamova G.I. Novyye podkhody k organizatsii obucheniya v epokhu tsifrovizatsii // Aktual'nyye voprosy sovremennoy ekonomiki. 2019. № 4. S. 1165-1182.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Синева Надежда Леонидовна, доцент, кандидат пед. наук, доцент
*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина*
ул. Ульянова, 1, г. Н. Новгород, 603950, Россия
sinevanl2015@gmail.com

Хижная Анна Владимировна, доцент, кандидат пед. наук, доцент
*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина*
ул. Ульянова, 1, г. Н. Новгород, 603950, Россия
xannann@yandex.ru

Гарихина Ксения Евгеньевна, магистрант
*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина*
ул. Ульянова, 1, г. Н. Новгород, 603950, Россия
garixina@yandex.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Sineva Nadezda Leonidovna, candidate of pedagogical sciences, as-
sociate professor
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Ulyanov St., Nizhniy Novgorod, 603950, Russia
sinevanl2015@gmail.com
ORCID: 0000-0002-7766-6017

Khizhnaya Anna Vladimirovna, candidate of pedagogical sciences,
associate professor
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Ulyanov St., Nizhniy Novgorod, 603950, Russia
xannann@yandex.ru
ORCID: 0000-0003-0034-2353

Garikhina Ksenia Evgenievna, master's degree student
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
1, Ulyanov St., Nizhniy Novgorod, 603950, Russia
garixina@yandex.ru

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-3-3-151-165

УДК 331.101.3

АНАЛИЗ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИИ

*Шакирова Д.М., Федоров Д.В., Симонова А.С.,
Ахметшин В.В., Валеева Л.Р., Абдрахманов В.С.*

В данной статье были рассмотрены основные теории мотивации, было проведено изучение способов улучшения эффективности работников с помощью удовлетворение их потребностей, тем самым повысив мотивацию для лучшего качества работы. Таким образом, при изучении данных теорий были выявлены положительные и отрицательные стороны каждой из них, с учетом примеров применения их на практике. Также, были рассмотрены этнические и культурные различия людей в решении вопроса о мотивации людей, что является важным аспектом. В заключении делается вывод о том, какие рассмотренные теории подходят наилучшим образом при мотивировании сотрудников организации.

***Цель** – изучение видов и способов мотивации, а также стимулирования сотрудников организации, которые применяются для повышения их конкурентоспособности.*

***Метод или методология проведения работы:** в статье использовались теоретические методы анализа.*

***Результаты:** получены наиболее информативные параметры, которые помогут в применении систем мотивации в различных организациях.*

***Область применения результатов:** полученные результаты целесообразно применять в организациях, которым необходимо замотивировать сотрудников ради их целей.*

***Ключевые слова:** мотивация; эффективность; потребности; поведение; цели.*

ANALYSIS OF THE THEORY OF MOTIVATION FOR INCREASING THE COMPETITIVENESS OF SOCIETY

*Shakirova D.M., Fedorov D.V., Simonova A.S.,
Akhmetshin V.V., Valeeva L.R., Abdrakhmanov V.S.*

In this article, the main theories of motivation were examined, a study was made of ways to improve the efficiency of workers by meeting their needs, thereby increasing motivation for a better quality of work. Thus, when studying these theories, the positive and negative sides of each of them were identified, taking into account examples of their application in practice. Also, ethnic and cultural differences of people were considered in deciding the issue of people's motivation, which is an important aspect. In the conclusion, it is concluded which the considered theories are best suited to motivate employees of the organization.

Purpose. *Study of the types and methods of motivation that are used to increase the competitiveness of organizations.*

Methodology *in article theoretical methods of the analysis were used.*

Results: *obtained the most informative parameters that will help in the application of incentive systems in various organizations.*

Practical implications: *the results obtained are advisable to apply in organizations that need to motivate employees to achieve their goals.*

Keywords: *motivation; efficiency; needs; behavior; goals.*

Мотивация сотрудников – очень важная часть эффективно работающего предприятия. Это создание особых стимулов внутри компании, побуждающих персонал на качественное исполнение обязанностей и достижения поставленных целей. Очевидно, что мотивация важна, если сотрудники заинтересованы в повышении качества работы и достижения результатов; однако этого недостаточно. Способности – или наличие навыков и знаний, необходимых для выполнения работы – также важны, а иногда и являются ключевым фактором эффективности [1, с. 122]. Наконец, такие факторы, как доступность ресурсов, информации и поддержки, необходимых

для хорошей работы, имеют решающее значение для определения производительности. В разное время один из этих трех факторов может быть ключом к высокому результату. Например, для сотрудника, который выполняет тяжелую физическую работу, мотивация может быть одним из важных факторов, определяющим производительность. Напротив, даже самый амбициозный человек не смог бы успешно спроектировать дом без необходимого таланта, задействованного в строительстве качественных домов. Быть мотивированным – это не то же самое, что быть хорошим исполнителем, и это не единственная причина, по которой люди работают выполняют свою работу качественно, но, тем не менее, это ключевое влияние на уровень производительности [2, с. 7].

На данный момент существует две теории мотивации. Одна из них – мотивация, построенная на потребностях. Изначально изучение индивидуальных потребностей были важным аспектом для исследования мотивации. Так, например, было предположение о том, что люди ведут себя определенным образом для удовлетворения своих потребностей [3, с. 15]. Например, сотруднику, который постоянно ходит по офису и разговаривает с людьми, может потребоваться общение, и его поведение может быть способом удовлетворить эту потребность. В то время исследователи разработали теории, чтобы понять, что нужно людям. В эту категорию попадают четыре теории: иерархия потребностей Маслоу, теория ERG, теория двух факторов Герцберга и теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда [4, с. 73].

Абраам Маслоу – один из самых выдающихся психологов двадцатого века. Его иерархия потребностей знакома большинству студентов и бизнес-менеджеров. Данная теория основана на том, что потребности иерархически разделены на несколько уровней. Так, существуют потребности, которые являются основными (физиологические), и при их отсутствии другие не имеют значения. Их удовлетворение приводит к тому, что человек стремится к потребностям более высокого уровня (потребность в безопасности, уважении и признании, самоактуализации и социальные потребности).

сти). Иначе говоря, при исполнении потребности низшего уровня появляется мотивация к исполнению потребностей более высокого уровня [5, с. 11].

На самой низшей ступени пирамиды Авраама Маслоу стоят физиологические потребности. Они относятся к потребности в пище, воде и других биологических потребностях. Эти являются основными, так как, при их отсутствии человек может пересилить все другие побуждения. На этапе голода, человек все свое внимание будет направлять на поиск еды [6, с. 299]. Однако после удовлетворения данной потребности поиски еды прекращаются, и ее получение больше не служит мотиватором. Когда физиологические потребности удовлетворяются, люди начинают беспокоиться о безопасности: свободны ли они от угрозы опасности, боли или неопределенного будущего. На следующем уровне социальные потребности относятся к необходимости общаться с другими, быть любимыми и формировать сильные привязанности с другими. Таким образом, становится ясно, что привязанность или ее отсутствие имеют прямую связь со здоровьем и благополучием человека. При удовлетворении потребностей, связанных с социумом, делает потребность в уважении и признании наиболее заметными. Так, потребность в уважении относится к желанию, чтобы человека уважали, и он чувствовал свою значимость. Самым высшим уровнем является потребность в самодетерминации, которая означает стать всем, чем вы способны стать» [7, с. 54]. Она проявляется в том, чтобы человек имел желание приобретать новые навыки и достигать жизненных цели.

Также существует модифицированная иерархия потребностей Маслоу, которая была разработана Клейтоном Альдерфером – теория ERG. Вместо пяти иерархически организованных потребностей Альдерфер предложил сгруппировать основные потребности человека в три категории, а именно существование, отношения и рост [8, с. 100]. Существование отвечает физиологическим потребностям Маслоу и потребностям безопасности, родство отвечает социальным потребностям, а рост связан с уважением и самореализацией Маслоу.

Главный вклад теории ERG в литературу – это ослабление предположений Маслоу. Ее главной особенностью является то, что нет деления на потребности в каком-либо определенном порядке, он подтверждает тот факт, что необязательно только одна потребность может действовать. К тому же, из этого следует гипотеза фрустрации-регрессии, предполагающая регрессию от потребности к другой из-за отсутствия реализации более высшей потребности.

Так, среднестатистический человек, откладывая накопления на дорогую машину, встретив новость о том, что та машина подержала из-за чего-либо (экономическая ситуация в стране, на мировом рынке и т.д.), желание приобрести ту машину т.е., осуществить более высшую потребность пропадает, регрессируя на менее масштабные потребности, такие как еда, развлечения и мелкие покупки.

Основная идея теории заключается в том, что признание факта множества потребностей позволят понять их поведение и правильно выстроить работу с мотивацией людей в краткосрочной и долгосрочной перспективе [10, с. 103]. Таким образом, удовлетворение более низменных потребностей сотрудника, такие как потребность в еде и удобном месте работы, позволяют им концентрироваться на более высших потребностях самореализации, что проявляется в повышении профессиональных навыков. Это безусловно положительно сказывается на эффективности работы компании и делает ее более конкурентоспособным.

Фредерик Герцберг иначе подошел к вопросу о мотивации. Спрашивая людей, что их удовлетворяет и не удовлетворяет на работе, заметил различия между аспектами работы, которые имеют положительный отзыв и наоборот. Поскольку факторы, не удовлетворяющие сотрудников в рабочем процессе являются частью контекста, в отличии от самой работы, исследователь дал им определение «гигиеническими». Политика компании, надзор, безопасность на рабочем месте относятся к факторам гигиены [11, с. 662]. Для примера можно представить, что человек работает в неприятной рабочей обстановке: в офисе слишком жарко летом и слишком холодно зимой, сотрудников преследуют и оскорбляют. Вероятность того,

что сотрудник будет несчастен в такой рабочей обстановке очень высока. Это отрицательно скажется на эффективности работы и его качестве, что недопустимо в случае, когда компания хочет добиться положительных результатов. В таких ситуациях необходимо создавать приемлемые условия работы. К примеру, можно осуществить поддержание комфортной температуры для сотрудников и наладить отношения в коллективе с помощью совместных мероприятий по улучшению межличностного отношения.

Объективно, большинство факторов в нашей среде не пользуются вниманием в случае отсутствия, так как являются необходимыми здесь и сейчас, однако в случае присутствия остаются незамеченными. Мотиваторы являются прямой противоположностью. Они являются неотъемлемой частью работы. Достижение, интерес к деятельности, высокая ответственность, возможный карьерный рост – все эти факторы являются мотиваторами. Согласно исследованию Герцберга, мотиваторы — это условия, которые на самом деле мотивируют сотрудников стараться изо всех сил [13, с. 175].

К сожалению, работы Герцберга не удостоились признания научного общества. Одной из причин этого является то, какая основная методология исследования, которая использовалась при сопоставлении гигиены с факторами мотивации. Так, например, причинами своей удовлетворенности они считают самих себя, в то время как в неудачах виноваты обстоятельства. Классификация факторов на гигиену или мотиватор тоже не так проста. Например, теория рассматривает заработную плату как фактор гигиены [14, с. 133]. Однако она может иметь символическое значение, показывая сотрудникам, что они получают признание за их вклад, а также сообщая о том, что они продвигаются по службе в компании. Точно так же качество надзора или типы отношений, которые сотрудники развивают со своими руководителями, могут определять, доверяют ли им интересную работу, осознают ли они свой потенциал и берут ли на себя дополнительные обязанности.

Среди подходов к мотивации, основанных на потребностях, наибольшую поддержку получила теория приобретенных потребностей

Дэвида Макклелланда. Согласно этой теории, люди приобретают три типа потребностей в результате своего жизненного опыта [15, с. 31]. Это потребность в достижении, потребность в принадлежности и потребность во власти. У всех людей есть сочетание этих потребностей, и считается, что доминирующие потребности определяют поведение сотрудников. Данный метод называется «Тематический апперцептивный тест», который создан для оценки доминирующей потребности. Суть самого теста заключается в том, чтобы испытуемый описал происходящее на картине в виде рассказа. В зависимости от истории, эксперты анализируют то как работает ум и что мотивирует человека [16, с. 357].

Теория приобретенных потребностей Макклелланда имеет важное значение для мотивации сотрудников. Менеджерам необходимо понимать основные потребности своих сотрудников, чтобы иметь возможность их мотивировать. В то время как люди, у которых есть высокая потребность в достижении, могут реагировать на цели, те, у кого высокая потребность во власти, могут пытаться получить влияние на тех, с кем они работают, а люди с высокой потребностью в объединении могут быть мотивированы получить одобрение своих сверстников и руководителей. Наконец, те, у кого есть сильное стремление к успеху, могут испытывать трудности на руководящих должностях, и информирование их об общих ловушках может повысить их эффективность [17, с. 400]. Таким образом, опираясь на вышеперечисленные факторы можно мотивировать сотрудников к повышению качества их труда.

Еще одной теорией является – теория справедливости. Теория выделяет несколько возможных реакций на воспринимаемое неравенство. Часто с ситуацией можно справиться перцептивно, изменив восприятие собственных или референтных входов и результатов. Первоначально теория справедливости предполагала, что люди, которые будут чрезмерно вознаграждены будут испытывать чувство вины и увеличат свои усилия по восстановлению восприятия справедливости [18, с. 155]. Однако исследования не подтверждают этот аргумент. Вместо этого все чаще люди не испытывают какого-либо

внутреннего дискомфорта в результате несправедливого отношения к себе в лучшую сторону. Нетрудно представить, что люди находят перцептивные способы справиться с подобной ситуацией, например, полагая, что у них больше навыков и они привносят больше в ситуацию по сравнению с референтом.

Теории, основанные на процессах, используют умственные процессы сотрудников как ключ к пониманию мотивации сотрудников. Согласно теории справедливости, сотрудники теряют мотивацию, когда считают распределение вознаграждений несправедливым. Восприятие справедливости формируется сравнениями, которые проводятся между исходными данными и результатами по отношению к исходным данным и результатам референта. Следуя теории справедливости, исследования выявило два других типа справедливости (процедурную и интерактивную), которые также влияют на реакцию и мотивацию работников. Согласно теории ожидания, сотрудники мотивированы, когда они верят, что их усилия приведут к высокой производительности (ожидание); когда они верят, что их производительность приведет к результатам (инструментальность), и когда они находят результаты, следующие за выполнением, желательными (валентность). Теория подкрепления утверждает, что поведение является функцией его последствий. Правильно связывая вознаграждения с позитивным поведением, устраняя вознаграждения за негативное поведение и наказывая за негативное поведение, лидеры могут увеличить частоту желаемого поведения. Эти три теории особенно полезны при разработке систем вознаграждения внутри компании [19, с. 345].

Мотивация – это тема, связанная с культурой. Другими словами, факторы, которые мотивируют сотрудников в разных культурах, могут не быть эквивалентными. В зависимости от культурного контекста иерархия потребностей Маслоу может потребовать модификации, поскольку ранжирование потребностей может различаться в разных культурах. Например, исследование [16, с. 205], проведенное в 39 странах, показало, что финансовая удовлетворенность является более сильным показателем общей удовлетворен-

ности жизнью в развивающихся странах, чем в промышленно развитых странах. В промышленно развитых странах удовлетворение потребности в уважении было более сильным мотиватором, чем в развивающихся странах. Люди во всем мире ценят справедливость и честность. Однако то, что считается справедливым, может зависеть от культурных традиций. Более того, люди в разных культурах могут по-разному реагировать на несправедливость. Например, в кросс-культурных исследованиях, основанных на матрице Хофстеде, было обнаружено, что участники культур с низким уровнем дистанции власти, таких как США и Германия, ценили голос в процессе (способность объяснять и обжаловать решение) больше, чем участники культур с высокой дистанцией власти, таких как Китай и Мексика. В то же время китайские испытуемые больше ценили интерактивную справедливость. Есть также некоторые свидетельства того, что справедливость (вознаграждение сотрудников на основе их вклада в работу группы) может быть культурно специфическим методом достижения справедливости. Одно исследование показывает, что японские подданные считали равенство менее справедливым, а распределение, основанное на равенстве, более справедливым, чем австралийские подданные. Точно так же субъекты в разных культурах различались по своей склонности распределять вознаграждения в зависимости от потребностей или возраста субъектов, а в таких культурах, как Япония и Индия, человеческие потребности могут быть важным фактором в распределении вознаграждений [12, с. 175].

Таким образом, мотивация рассматривается как удовлетворение потребностей человека. На основе этого подхода менеджеры извлекают выгоду из понимания поведения сотрудников, определения их потребностей и некоторому их удовлетворению. Это поможет мотивировать работников и улучшить положение компании среди конкурентов. Другие теории объясняют мотивированное поведение с точки зрения когнитивных процессов сотрудников. Сотрудники реагируют на несправедливость в своей среде, они учатся на последствиях своих действий и повторяют поведение, которое приводит к

положительным результатам, и они мотивированы прилагать усилия, когда видят, что их действия приведут к результатам, которые принесут желаемое вознаграждение. Ни одна из этих теорий не является законченной сама по себе, но каждая теория предоставляет основу, которую можно использовать для анализа, интерпретации и управления поведением сотрудников на рабочем месте. Изучив вышеперечисленные теории, можно сделать вывод, что каждую теорию можно применить в разных случаях работы с коллективом сотрудников. Рекомендуется к применению теория удовлетворения низменных потребностей, так как является наиболее эффективным среди всех. Теорию справедливости же стоит применять только в частных случаях, так как она является менее стабильной и привносит положительный эффект более реже.

Список литературы

1. Акберов Р.Р. Эволюция концепции мотивации и стимулирования труда // Новая наука: стратегии и векторы развития. 2016. №5-3 (82). С. 120-124.
2. Драгун М.В. Эволюция подходов к изучению мотивации трудовой деятельности // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2012. №14-1. С. 7-10.
3. Горгорова В.В., КОбина Л.А. Мотивация персонала, стратегия мотивации, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, эффективность мотивации персонала // Инженерный вестник дона. 2013. № 4 (27). С. 236.
4. Гуров В.И., Сукманов Э.В. Эволюция теорий мотивации // Вестник курской государственной сельскохозяйственной академии. 2008. № 2. С. 72-74.
5. Канысова Е.В. Эволюция понятия «мотивация» в теории и практике // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2018. № 2 (77). С. 11.
6. Кирсанова А.С. Концептуальные теории мотивации // Материалы науч.-практ. конф. «Современные коммуникативные технологии взаимодействия с целевой аудиторией». 2011. С. 298-300.

7. Красильников С.А. Как повысить эффективность мотивации: от финансового неравенства к мотивационным деривативам// Проблемы теории и практики управления. 2014. №3. С. 50-57.
8. Магомаева В.Г., Рыбаева А.И. Мотивация достижения: определение и факторы, оказывающие влияние на мотивацию достижения // Молодежь и общество. 2015. С. 98-103.
9. Мирхайдаров М.А. Нематериальная мотивация – эффективный способ мотивации персонала // Академическая публицистика. 2017. №10. С. 99-107.
10. Молдаван М.А. Система мотивации персонала: классификация и методы // Экономика и социум. 2016. №8 (27). С. 660-664.
11. Никифорова М.А. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование персонала // Молодежь и наука. 2016. №7. С. 100.
12. Пахунова Р.Н. Эволюция взглядов на мотивацию персонала // Материалы международной науч.-практ. конф. «Инновационная стратегия развития России в условиях глобализации мировой экономики». 2013. С. 173-177.
13. Резникова О.С. Класичні теорії мотивації: еволюція підходів // Вісник економічної науки України. 2011. №1 (19). С. 133-135.
14. Соклакова И.В., Бор В.Н. Роль мотивации в повышении эффективности деятельности организации // Строительство. Экономика и управление. 2020. №4 (40). С. 26-34.
15. Фахрутдинова Л.Р. Этапы эволюции системы мотивации труда // Материалы международной науч.-практ. конф. «Проблемы аграрной экономики в условиях импортозамещения». 2017. С. 357-360.
16. Veenhoven R. Happiness in Nations. Subjective appreciation of life in 56 nations (1946-19920, RISBO, studies in Social and Cultural transformations). Rotterdam: Erasmus University. 1993. 365 p.
17. Alston, W., 1967, "Motives and Motivation", in P. Edwards (ed.), The Encyclopedia of Philosophy, New York: Macmillan, 399–409.
18. Bernard L. C., Mills M. E. An Evolutionary Theory of Human Motivation // Genetic Social and General Psychology Monographs. 2005. №131 (2). С. 129-184.

19. Khaydarova R.Sh. The importance of motivation and some special tips to arouse students' motivation in english teaching // Theoretical & applied science. 2020. №6 (86). C. 341-347.
20. Mamelí M., 2013, "Evolution, Motivation, and Moral Beliefs", in K. Sterelny, R. Joyce, B. Calcott, and B. Fraser, (eds.), Cooperation and its Evolution, Cambridge, MA: MIT Press, 528–548.
21. Rybnicek R., Bergner, S. & Gutschelhofer, A. How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory// Review of Managerial Science. 2019. №13. C. 443-482.

References

1. Akberov R.R. Evolyutsiya kontseptsii motivatsii i stimulirovaniya truda // Novaya nauka: strategii i vektory razvitiya. 2016. №5-3 (82). S. 120-124.
2. Dragun M.V. Evolyutsiya podkhodov k izucheniyu motivatsii trudovoy deyatel'nosti // Sovremennye tendentsii v ekonomike i upravlenii: novyy vzglyad. 2012. №14-1. S. 7-10.
3. Gorgorova V.V., KObina L.A. Motivatsiya personala, strategiya motivatsii, material'noe stimulirovanie, nematerial'noe stimulirovanie, effektivnost' motivatsii personala // Inzhenernyy vestnik dona. 2013. № 4 (27). S. 236.
4. Gurov V.I., Sukmanov E.V. Evolyutsiya teoriy motivatsii // Vestnik kurskoy gosudarstvennoy sel'skokhozyaystvennoy akademii. 2008. № 2. S. 72-74.
5. Kanysova E.V. Evolyutsiya ponyatiya «motivatsiya» v teorii i praktike // Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologiy. 2018. № 2 (77). S. 11.
6. Kirsanova A.S. Kontseptual'nye teorii motivatsii // Materialy nauch.-prakt. konf. «Sovremennye kommunikativnye tekhnologii vzaimodeystviya s tselevoy auditoriey». 2011. S. 298-300.
7. Krasil'nikov S.A. Kak povysit' effektivnost' motivatsii: ot finansovogo neravenstva k motivatsionnym derivativam// Problemy teorii i praktiki upravleniya. 2014. №3. S. 50-57.
8. Magomaeva V.G., Rybaeva A.I. Motivatsiya dostizheniya: opredelenie i faktory, okazyvayushchie vliyanie na motivatsiyu dostizheniya // Molodezh' i obshchestvo. 2015. S. 98-103.

9. Mirkhaydarov M.A. Nematerial'naya motivatsiya – effektivnyy sposob motivatsii personala // Akademicheskaya publitsistika. 2017. №10. S. 99-107.
10. Moldavan M.A. Sistema motivatsii personala: klassifikatsiya i metody // Ekonomika i sotsium. 2016. №8 (27). S. 660-664.
11. Nikiforova M.A. Evolyutsiya vzglyadov na motivatsiyu i stimulirovanie personala // Molodezh' i nauka. 2016. №7. S. 100.
12. Pakhunova R.N. Evolyutsiya vzglyadov na motivatsiyu personala // Materialy mezhdunarodnaya nauch.-prakt. konf. «Innovatsionnaya strategiya razvitiya Rossii v usloviyakh globalizatsii mirovoy ekonomiki» – 2013. S. 173-177.
13. Reznikova O.S. Klasichni teorii motivatsii: evolyutsiya pidkhodiv // Visnik ekonomichnoї nauki Ukraїni. 2011. №1 (19). S. 133-135.
14. Soklakova I.V., Bor V.N. Rol' motivatsii v povyshenii effektivnosti deyatelnosti organizatsii // Stroitel'stvo. Ekonomika i upravlenie. 2020. №4 (40). S. 26-34.
15. Fakhrutdinova L.R. Etapy evolyutsii sistemy motivatsii truda // Materialy mezhdunarodnaya nauch.-prakt. konf. «Problemy agrarnoy ekonomiki v usloviyakh importozameshcheniya». 2017. S. 357-360.
16. Veenhoven R. Happiness in Nationas. Subjective appreciation of life in 56 nations (1946-19920, RISBO, studies in Social and Cultural transformations). Rotterdam: Erasmus University. 1993. 365 p.
17. Alston, W., 1967, "Motives and Motivation", in P. Edwards (ed.), The Encyclopedia of Philosophy, New York: Macmillan, 399–409.
18. Bernard L.C., Mills M.E. An Evolutionary Theory of Human Motivation // Genetic Social and General Psychology Monographs. 2005. №131 (2). S. 129-184.
19. Khaydarova R.Sh. The importance of motivation and some specialtips to arouse students' motivation in english teaching // Theoretical & applied science. 2020. №6 (86). S. 341-347.
20. Mamelı M., 2013, "Evolution, Motivation, and Moral Beliefs", in K. Sterelny, R. Joyce, B. Calcott, and B. Fraser, (eds.), Cooperation and its Evolution, Cambridge, MA: MIT Press, 528–548.
21. Rybnicek, R., Bergner, S. & Gutschelhofer, A. How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory// Review of Managerial Science. 2019. №13. S. 443-482.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Шакирова Динара Марселевна, доцент кафедры «Менеджмент»,
кандидат социологических наук
Казанский Государственный Энергетический Университет
ул. Красносельская, 51В, г. Казань, 420066, Российская Федерация
dinara.mm@yandex.ru

Федоров Денис Вячеславович, студент 2-го курса
Казанский Государственный Энергетический Университет
ул. Красносельская, 51В, г. Казань, 420066, Российская Фе-
дерация
dr.fiodorov2016@yandex.ru

Симонова Анна Сергеевна, студент 2-го курса
Казанский Государственный Энергетический Университет
ул. Красносельская, 51В, г. Казань, 420066, Российская Федерация
touchididid@icloud.com

Ахметшин Валерий Валентинович, студент 2-го курса
Казанский Государственный Энергетический Университет
ул. Красносельская, 51В, г. Казань, 420066, Российская Фе-
дерация
eagle_99@bk.ru

Валеева Ляйсан Ришатовна, студент 2-го курса
Казанский Государственный Энергетический Университет
ул. Красносельская, 51В, г. Казань, 420066, Российская Фе-
дерация
valeeva_lyajsan@mail.ru

Абдрахманов Владислав Салихович, студент 2-го курса
Казанский Государственный Энергетический Университет
ул. Красносельская, 51В, г. Казань, 420066, Российская Федерация
abdrakhmanov_vladislav@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Shakirova Dinara Marselevna, associate professor «Department of Management», Candidate of Sociological Sciences
Kazan State Power Engineering University
51B, Krasnoselskaya Str., Kazan, 420066, Russian Federation
dinara.mm@yandex.ru

Fedorov Denis Vyacheslavovich, 2nd year student
Kazan State Power Engineering University
51B, Krasnoselskaya Str., Kazan, 420066, Russian Federation
dr.fedorov2016@yandex.ru

Simonova Anna Sergeevna, 2nd year student
Kazan State Power Engineering University
51B, Krasnoselskaya Str., Kazan, 420066, Russian Federation
touchididid@icloud.com

Akhmetshin Valerii Valentinovich, 2nd year student
Kazan State Power Engineering University
51B, Krasnoselskaya Str., Kazan, 420066, Russian Federation
eagle_99@bk.ru

Valeeva Lyaysan Rishatovna, 2nd year student
Kazan State Power Engineering University
51B, Krasnoselskaya Str., Kazan, 420066, Russian Federation
valeeva_lyajsan@mail.ru

Abdrakhmanov Vladislav Salihovich, 2nd year student
Kazan State Power Engineering University
51B, Krasnoselskaya Str., Kazan, 420066, Russian Federation
abdrakhmanov_vladislav@mail.ru

DOI: 10.12731/2070-7568-2021-10-3-3-166-178

УДК 65

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

*Шакирова Д.М., Якупова А.М., Галиченко Д.А.,
Насырова И.И., Лушиникова К.В., Нурлыгаянов Р.Р.*

В данной статье рассматривается управление культурой организации для того, чтобы изучить возможные сильные стороны компаний для достижения результатов, а также вовремя выявить слабые стороны и преодолеть их до того, как они нанесут серьезный ущерб. Успешная адаптация организации имеет далеко не последнюю роль для поддержания ее конкурентоспособности. Существуют различные современные методы, которые позволяют «идти в ногу» со временем и оставаться конкурентоспособным на рынке. Для этого были изучены различные статьи как отечественных авторов, так и зарубежных и выделены тенденции, которые активно используются в наши дни. Также, были выделены особенности обучающихся организаций, которые способствуют наилучшему развитию в условиях современного общества.

Цель: изучение современных тенденций развития организации и приспособление к изменениям внешней среды.

Метод или методология проведения работы: в статье был использован системный метод исследования.

Результаты: результаты исследования показывают тенденции в лидерстве управления, которые в ближайшие годы будут активно использоваться.

Область применения результатов: полученные результаты целесообразно применять в различных крупных организациях, целью которой является повышение прибыльности и увеличение реакции на рыночные возможности.

Ключевые слова: тенденция; организация; управление; развитие; изменения.

MODERN TENDENCY IN MANAGEMENT ORGANIZATION

*Shakirova D.M., Yakupova A.M., Galichenko D.A.,
Nasyrova I.I., Lushnikova K.V., Nurlygayanov R.R.*

This article explores the management of an organization's culture with the aim of examining the potential strengths of companies to achieve results, as well as identifying weaknesses in a timely manner and addressing them before they cause serious damage. Successful adaptation of an organization is far from the least important role in maintaining its competitiveness. There are various modern methods to keep up with the times and stay competitive in the market. For this, various articles of both domestic and foreign authors were studied and tendencies that are actively used today were highlighted. The features of learning organizations that contribute to better development in the conditions of modern society were also highlighted.

Target: *The purpose to examine of modern trends in the development of the organization and adaptation to changes in the external environment.*

Method or methodology of work: *The systematic research method was used in the article.*

Results: *The results of the research shows leadership management tendencies which become actively used in future.*

Scope of the results: *The results can be applied to various large organizations, the goal of which is to increase profitability and increase responsiveness to market opportunities.*

Keywords: *tendency; organization; management; development; changes.*

Введение

В наши дни организации имеют очень быстрое развитие. Ускоренные темпы изменений способа работы имели сильное влияние на людей в разных организациях. Развитие организации является обязательной частью ее жизнедеятельности, так как существует

постоянная конкуренция. Данная тема как никогда актуальна на сегодняшний день, в связи с распространением COVID-19, который вынудил измениться весь мир из-за сложившихся обстоятельств. Так появилось такое понятие как «обучающаяся организация», что означает организацию способную изменять форму своего поведения, которые отражают новые знания или проекты. Однако, главным ее ресурсом в данном случае – сотрудники, которые способны взаимодействовать друг с другом ради общей цели. Организация является непрерывным источником создания конкурентных преимуществ. Обучение в данном случае состоит из программного обучения, которое состоит из чтения книг, просмотра различных уроков и т.д. Также основой является обучение путем постановки вопросов, получения доказательств, обсуждения выводов, основанных на обобщении практического опыта.

Материалы и метод

В данной работе для изучения современных тенденций развития организации и приспособление к изменениям внешней среды будет использован системный подход. Он заключается в том, чтобы рассмотреть и изучить различные исторические справки, теории, литературу. Одной из первых теорий была Теория Чарльза Дарвина, которая показывает, что выживать всегда будут не те, кто сильнее или чей ум превосходит большинство, а те, кто более чувствительны к изменениям. Изменения, согласно, МакКалману и Патону Чейнджу, – это непрерывный процесс конфронтации, идентификации, оценки и действий. Проблема изменений является почти навязчивой проблемой в социологии организаций, возможно, из-за подчеркнутой и доказанной бюрократической жесткости или практических проблем, с которыми постоянно сталкиваются менеджеры как государственных, так и частных предприятий [1]. Переход от контролируемых изменений, в значительной степени обусловленных противодействием со стороны тех, кто противостоит им, к постоянным изменениям как способу мышления и действий во всем, что делает организация, является одной из наиболее

важных управленческих мутаций в современных компаниях. Такая ориентация привела к появлению нового понятия - «обучающаяся организация». Данное понятие было введено Питером М. Сенге в 1900 году. Согласно концепции Питера М. Сенге, «обучающаяся организация» – это организация, в которой люди постоянно расширяют свои возможности для достижения тех результатов, которых они действительно желают, где развиваются новые и широкие модели мышления, где коллективные устремления высвобождаются и где люди постоянно учатся вместе [2].

На изменения в организации / компании могут влиять внешние факторы (которые могут меньше контролироваться менеджерами, такие как: изменения в технологиях, усложнение жизни, что приводит к сложным системам коммуникации и социальным изменениям). Внутренние факторы, посредством которых происходят изменения в организации, на самом деле представлены процессами принятия решений, коммуникации, межличностных отношений, лидерства, стиля управления и т. д. Помимо этих факторов существует множество факторов, которые по характеру их содержания, вносят изменения. Но есть и другие факторы, лежащие в основе изменений: законы и права страны, налоговая система, конкуренция, уровень безработицы, кредитная политика, демографические тенденции (работники, налогоплательщики), а также изменения в образе жизни или деловой этике [3].

Обучающаяся организация обычно характеризуется такими измерениями как:

- Наличие общего видения. Оно позволяет всем сотрудникам иметь четкое представление о видении организации и дает каждому сотруднику возможность действовать осознанно, чтобы воплотить видение в реальность.
- Командное обучение, которое означает поиск решений новых проблем и их совместное применение. В этом видении «обучающаяся организация» предоставляет возможности обучения на протяжении всей жизни для всех своих компонентов, использует обучение для достижения целей организации и,

что наиболее важно, обеспечивает непрерывную связь между индивидуальной и организационной эффективностью.

- Системное мышление является важным элементом «обучающихся организаций», потому что каждый компонент организации знает свои собственные цели и понимает, как они взаимодействуют с целями других в общем процессе предоставления товаров и услуг.
- Личное мастерство означает заботу о понимании задач участников. Таким образом, организация может успешно преодолеть все проблемы, с которыми она сталкивается.
- Явное построение ментальных моделей того, чем члены организации склонны становиться или делать. Они обеспечивают глубокую и всестороннюю критику фактов, делают обобщения и создают образы, которые влияют на то, как люди понимают мир и действуют.

В настоящий момент европейские компании движутся к «обучающейся организации». Обучение быстрее, чем у конкурентов, дает важные конкурентные преимущества. Компании, которые учатся, создают более безопасную среду для своих сотрудников, поэтому они с большей готовностью идут на риск. В этих организациях основной посыл заключается в том, что индивидуальное обучение обогащает и улучшает организацию в целом, а творческое напряжение считается важным источником энергии и обновления [2].

Результаты и обсуждение

Сегодня существуют следующие тенденции в лидерстве управления, которые в ближайшие годы будут активно использоваться, согласно статьям различных авторов, как отечественных, так и зарубежных. Ниже представлены те тенденции, которые помогут организациям быть наиболее конкурентоспособными в условиях ускоренного развития технологий [5-12].

1. **«Выравнивание» организационных структур.** Суть данной тенденции состоит в том, чтобы коммуникация между сотрудниками становилась лучше, повышая моральный дух, способность при-

нимать решения быстро и вносить изменения, при этом уменьшая бюрократию. Этот вид коммуникации сдвинет роль лидера на второй план, что позволит управлению сотрудниками уйти в прошлое. Уровни ответственности сотрудников, как правило, намного выше в подобных организациях, что повышает удовлетворенность работой и снижает потребность в избыточных уровнях управления. По мере продвижения к 2021 году и к следующему году будет заметен сдвиг в иерархической структуре многих компаний, особенно в творческих отраслях, и стартапов.

2. Растущая потребность в развитии. Данная тенденция также имеет немаловажную роль, что связано с очень быстрым развитием современных технологий. При сравнении культуры работы с культурой 10-летней давности среди сотрудников наблюдается меньшая лояльность по отношению к своим работодателям, а это означает, что работодатели должны делать все возможное, чтобы удерживать сотрудников в компании как можно дольше, чтобы улучшить текучесть кадров. Популярный метод – предлагать дополнительное развитие и обучение наряду с ролью. Снижение текучести кадров позволяет достигать целей организации с наибольшей скоростью. Однако, стоит учитывать навыки и возможности каждого сотрудника, иначе это может привести к снижению работоспособности организации.

3. Стремление к гендерному балансу. Доказано, что сильное представительство женщин в руководящих группах дает лучшие результаты для организаций. Таким образом, для успешной программы развития лидерства требуется ресурс, который часто используется недостаточно, – женщины-менеджеры. Достижение гендерного равенства важно для рабочих мест не только потому, что это «справедливо» и «поступать правильно», но и потому, что оно напрямую связано с общими экономическими показателями страны и, следовательно, с ростом.

4. Смещение акцента на развитие навыков межличностного общения. По мере того, как роль лидера смещается в сторону управления командами, состоящими из разных членов, обладающих разными техническими навыками и областями знаний, большой ак-

цент будет делаться на необходимости для лидеров развивать свои «межличностные навыки». Это приведет уменьшению ошибок в работе, что снизит риски причинения ущерба компании. Инвестиции в развитие курсов повышения квалификации сотрудников приведут к повышению лидерского потенциала, удовлетворенности на рабочем месте и производительности труда.

5. Принятие смешанного подхода к развитию лидерства и управления. Путь к образованию в области лидерства и управления также потребует разработки и использования широкого спектра методов, чтобы подготовить современного лидера к навыкам, необходимым для успешного развития. Использование смешанного подхода к развитию лидерских качеств позволяет лидерам разбить свои курсы на более целенаправленные индивидуальные занятия с некоторыми портативными материалами, такими как онлайн-веб-семинары и интерактивные учебные пособия, которые лидеры могут легко приспособить в свой день по невысокой цене.

6. Удаленная и гибкая работа. Использование возможностей новейших технологий, социальных сетей и коммуникационных платформ на раннем этапе позволит вашей компании беспрепятственно перейти на удаленную работу, если придет время. Удаленная работа предлагает большую гибкость и лучший баланс между работой и личной жизнью для ваших сотрудников, а также открывает возможность найма людей из разных слоев общества и стран, что позволяет создать кадровый резерв способный помочь в развитии организации за счет разнообразия навыков.

7. Обучение миллениалов. Разработка стратегий обучения для обеспечения того, чтобы миллениалы были хорошо подготовлены к лидерству, является важным способом обеспечения плавного перехода по мере того, как следующее поколение сотрудников (поколение Z) входит в рабочую силу. Важно отметить, что стили лидерства эволюционировали вместе с методами работы и культурой во многих средах, и поэтому преподаваемые стили лидерства должны соответствовать этому. Часто бывает полезно получить обучение из источников за пределами организации, чтобы сотрудники могли

привнести новые знания в бизнес и повлиять на привычки, которые могли использоваться в течение многих лет по-другому [4].

8. Внешние консультанты. Как только руководитель признает, что он не знает или не должен знать всего о своей специализации и может не иметь всех ответов, это открывает возможность привлечь внешних консультантов, чтобы поделиться своими знаниями и опытом. Консультанты часто нанимаются для улучшения коммуникативных, совместных и организационных навыков, а также профессиональных навыков.

9. Искусственный интеллект. Постепенно ИИ разрабатывается и внедряется как для расширения, так и для замены людей, обслуживающих клиентов, с целью экономии затрат и уменьшения потребности в персонале, обслуживающем клиентов. Хотя эти боты могут отвечать на основные вопросы, им все же нужна сильная команда по обслуживанию клиентов, чтобы клиенты были довольны. Использование ботов для устранения необходимости отвечать на повторяющиеся и простые вопросы позволит вашей команде сосредоточиться на более сложных вопросах и, в конечном итоге, порадовать ваших клиентов.

Заключение

В бизнес-климате 2021 года организации сталкиваются с более сложной и конкурентной средой, чем когда-либо прежде. В результате меняются компетенции лидера, процветающего в современном деловом мире. Тенденции в лидерстве и управлении, которые необходимо будет использовать в учебных инициативах в 2021 году и в последующие годы, чтобы лучше подготовить нынешних и будущих лидеров к успеху были представлены выше. Перемены действительно стали неотъемлемой частью организационной жизни. Обучающаяся организация необходима для того, чтобы успешно выживать на рынке и реализовывать стратегию развития, так как ключевым фактором конкуренции сегодня является время. Кроме того, внешняя бизнес-среда становится более сложной и неопределенной, что требует способности быстро адаптироваться и устойчивости бизнес-организации.

Список литературы

1. Шишкин М.И. Управление персоналом на предприятии / М.И. Шишкин, А.М. Розенберг; Уральское отд-ние Российской акад. наук, Удмуртский фил. [и др.]. Ижевск, 2008. 234 с.
2. Иконникова Е.П. Тенденции в системе организации и управления производством в современных условиях / Е.П. Иконникова. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2017. № 22 (156). С. 263-265.
3. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Суслов Г.В. М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016.
4. Мусаева А.З., Фарманова Г.А. Современные тенденции управления организациями // Экономика и предпринимательство. 2020. №5(118). С. 886-888.
5. Кришталь Е.А. Тенденции развития организации в XXI веке // Novainfo.ru. 2014. №27-1.
6. Плотникова В.А. Цифровизация как закономерный этап эволюции экономической системы // Экономическое возрождение России. 2020. №2(64). С. 104-115.
7. Плещенко В.И. Логистическая деятельность под ударом эпидемии коронавируса: реальность и перспективы // Логистика сегодня. 2020. №4. С. 254-259.
8. Курбанов А.Х., Плотников В. А. Оценка перспектив развития логистики в условиях цифровизации экономики и трансформации социальной сферы // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2020. №3 (123). С. 94-101.
9. Устюжанина Е.В., Евсюков С.Г., Сигарев А.В., Устюжанин В.Л. Трансформация рынка труда: влияние пандемии и прогнозы на будущее // Вестник Московского университета. Серия 6: экономика. 2021. №1. С. 77-102.
10. Куликова И.Ю. Платформенная экономика как новая ступень развития процесса цифровизации // Наука Красноярья. 2021. Т. 10. №1-2. С. 81-92
11. Котляров И.Д. Трансформация фирмы: переход к «облачной» системе создания и присвоения стоимости // Журнал экономической теории. 2019. Т. 16. №3. С. 454-467.

12. Устюжанина Е.В., Евсюков С.Г., Дементьев В.Е. Трансакционные цифровые платформы: задача обеспечения эффективности // Экономика и математические методы. 2021. Т. 57. №1. С. 5-18.

References

1. Shishkin M.I. Personnel management at the enterprise / M. I. Shishkin, A.M. Rosenberg; Ural Department of the Russian Academy of Sciences, Udmurt Phil. [etc.]. Izhevsk, 2008. 234 p.
2. Ikonnikova E.P. Tendency in the system of organization and management of production in modern conditions / E.P. Ikonnikova. Text: direct // Young scientist. 2017. № 22 (156). P. 263-265.
3. Personnel management organization: Textbook / Suslov G. V.-M.: ITs RIOR, NITs INFRA-M, 2016.
4. Musaeva A.Z., Farmanova G.A. Modern tendency in management organization // Economics and entrepreneurship. 2020. №5(118), pp. 886-888.
5. Krishtal' E.A. Tendency in the development of the organization in the XXI century. Novainfo.ru. 2014. No. 27-1.
6. Plotnikova V.A. Digitalization as a natural stage in the evolution of the economic system // Economic Revival of Russia. 2020. №2 (64), pp. 104-115.
7. Pleschenko V.I. Logistic activities under the blow of the coronavirus epidemic: reality and prospects // Logistics today. 2020. №4, pp. 254-259.
8. Kurbanov A.Kh., Plotnikov V.A. Assessment of the prospects for the development of logistics in the context of digitalization of the economy and transformation of the social sphere // News of the St. Petersburg State University of Economics. 2020. No. 3 (123), pp. 94-101.
9. Ustyuzhanina E.V., Evsyukov S.G., Sigarev A.V., Ustyuzhanin V.L. Labor market transformation: the impact of the pandemic and forecasts for the future // Bulletin of the Moscow University. Series 6: Economics. 2021. No. 1, pp. 77-102.
10. Kulikova I.Yu. Platform economy as a new stage in the development of the digitalization process // Science of Krasnoyarsk. 2021. V. 10. No. 1-2, pp. 81-92.

11. Kotlyarov I.D. Firm transformation: transition to a “cloud” system of value creation and assignment // Journal of Economic Theory. 2019. V. 16. No. 3, pp. 454-467.
12. Ustyuzhanina E.V., Evsyukov S.G., Demytyev V.E. Transactional digital platforms: the task of ensuring efficiency // Economics and Mathematical Methods. 2021. V. 57. No. 1, pp. 5-18.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Шакирова Динара Марселевна, доцент кафедры «Менеджмент»,
кандидат социологических наук
Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, Республика Татарстан,
420066, Российская Федерация
dinara.mm@yandex.ru

Якупова Айсылу Маратовна, студент кафедры «Теоретические
основы теплотехники»
Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, Республика Татарстан,
420066, Российская Федерация
cool.aysylu@bk.ru

Галиченко Даниил Александрович, студент кафедры «Теорети-
ческие основы теплотехники»
Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, Республика Татарстан,
420066, Российская Федерация
galichenko-95@mail.ru

Насырова Илюза Ильшатовна, студент кафедры «Теоретические
основы теплотехники»
Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, Республика Татарстан,
420066, Российская Федерация
iyuza2001@mail.ru

Лушникова Ксения Вячеславовна, студент кафедры «Теоретические основы теплотехники»

*Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, Республика Татарстан,
420066, Российская Федерация
lusha.lusha531@gmail.com*

Нурлыгаянов Раиль Рамилевич, студент кафедры «Теоретические основы теплотехники»

*Казанский государственный энергетический университет
ул. Красносельская, 51, г. Казань, Республика Татарстан,
420066, Российская Федерация
deltor2001@mail.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Shakirova Dinara Marselevna, associate professor «Management»,
Candidate of Social Sciences

*Kazan State Power Engineering University
51, Krasnoselskay Str., Kazan, Republic of Tatarstan, 420066,
Russian Federation
dinara.mm@yandex.ru*

Yakupova Aisylu Maratovna, student «Theoretical Foundations Of Heat Engineering»

*Kazan State Power Engineering University
51, Krasnoselskay Str., Kazan, Republic of Tatarstan, 420066,
Russian Federation
cool.aysylu@bk.ru*

Galichenko Daniil Aleksandrovich, student «Theoretical Foundations Of Heat Engineering»

*Kazan State Power Engineering University
51, Krasnoselskay Str., Kazan, Republic of Tatarstan, 420066,
Russian Federation
galichenko-95@mail.ru*

Nasyrova Ilyuza Ilshatovna, student «Theoretical Foundations Of Heat Engineering»

Kazan State Power Engineering University

*51, Krasnoselskay Str., Kazan, Republic of Tatarstan, 420066,
Russian Federation*

iyuza2001@mail.ru

Lushnikova Kseniia Viacheslavovna, student «Theoretical Foundations Of Heat Engineering»

Kazan State Power Engineering University

*51, Krasnoselskay Str., Kazan, Republic of Tatarstan, 420066,
Russian Federation*

lusha.lusha531@gmail.com

Nurlygayanov Rail Ramilevich, student «Theoretical Foundations Of Heat Engineering»

Kazan State Power Engineering University

*51, Krasnoselskay Str., Kazan, Republic of Tatarstan, 420066,
Russian Federation*

deltor2001@mail.ru

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

(<http://kras-science.ru/>)

Цель журнала – создание профессиональной площадки для обсуждения комплексной проблематики по вопросам международной и социально-экономической политики, экономики, управления, права и продвижения результатов российских научных исследований в глобальном научно-информационном пространстве.

Журнал «**Наука Красноярья**» осуществляет публикацию наиболее значимых научных работ, открывающих пути инновационной научно-практической деятельности, научно-исследовательских работ, разработок, инновационных программ и проектов для обеспечения конкурентных преимуществ экономики регионов России, а также результатов эмпирических исследований и экспериментов в сфере социально-экономической политики как в России, так и за рубежом. Особое внимание уделяется различным аспектам международного сотрудничества в области экономической теории, экономики, управления и права.

Требования к оформлению статей

Объем статей: 7–12 страницы формата А4, включая таблицы, иллюстрации, список литературы; для аспирантов и соискателей ученой степени кандидата наук – 7–9. Рукописи большего объема принимаются по специальному решению Редколлегии.

Поля все поля – по 20 мм.

Шрифт основного текста Times New Roman

Размер шрифта основного текста 14 пт

Межстрочный интервал полуторный

Отступ первой строки абзаца 1,25 см

Выравнивание текста по ширине

Автоматическая расстановка переносов включена

Нумерация страниц не ведется

Формулы в редакторе формул MS Equation 3.0

Рисунки по тексту

Ссылки на формулу (1)

Обязательная структура статьи**УДК****ЗАГЛАВИЕ** (на русском языке)

Автор(ы): фамилия и инициалы (на русском языке)

Аннотация (на русском языке)**Ключевые слова:** отделяются друг от друга точкой с запятой (на русском языке)**ЗАГЛАВИЕ** (на английском языке)

Автор(ы): фамилия и инициалы (на английском языке)

Аннотация (на английском языке)**Ключевые слова:** отделяются друг от друга точкой с запятой (на английском языке)

Текст статьи (на русском языке)

1. Введение.**2. Цель работы.****3. Материалы и методы исследования.****4. Результаты исследования и их обсуждение.****5. Заключение.****6. Информация о конфликте интересов.****7. Информация о спонсорстве.****8. Благодарности.****Список литературы**

Библиографический список по ГОСТ Р 7.05-2008

References

Библиографическое описание согласно требованиям журнала

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Фамилия, имя, отчество полностью, должность, ученая степень, ученое звание

Полное название организации – место работы (учебы) в именительном падеже без составных частей названий организаций, полный юридический адрес организации в следующей последовательности: улица, дом, город, индекс, страна (на русском языке)

Электронный адрес

SPIN-код в SCIENCE INDEX:

DATA ABOUT THE AUTHORS

Фамилия, имя, отчество полностью, должность, ученая степень, ученое звание

Полное название организации – место работы (учебы) в именительном падеже без составных частей названий организаций, полный юридический адрес организации в следующей последовательности: дом, улица, город, индекс, страна (на английском языке)

Электронный адрес

RULES FOR AUTHORS

(<http://kras-science.ru/>)

The mission of the journal is to create a professional space for discussing complex issues of international and socio-economic policy, economics, management, law and promoting the results of Russian scientific research studies in the global scientific information space.

Krasnoyarsk Science publishes the most significant scientific papers on innovative issues, research, development, innovative programmes and projects to foster economic growth of the Russian regions, results of empirical research and experiments in both Russian and international socio-economic policies. Special emphasis is made on various aspects of international cooperation in the field of economic theory, economics, management and law.

Requirements for the articles to be published

Volume of the manuscript: 7–24 pages A4 format, including tables, figures, references; for post-graduates pursuing degrees of candidate and doctor of sciences – 7–10.

Margins all margins – 20 mm each

Main text font Times New Roman

Main text size 14 pt

Line spacing 1.5 interval

First line indent 1,25 cm

Text align justify

Automatic hyphenation turned on

Page numbering turned off

Formulas in formula processor MS Equation 3.0

Figures in the text

References to a formula (1)

Article structure requirements

TITLE (in English)

Author(s): surname and initials (in English)

Abstract (in English)

Keywords: separated with semicolon (in English)

Text of the article (in English)

1. Introduction.

2. Objective.

3. Materials and methods.

4. Results of the research and Discussion.

5. Conclusion.

6. Conflict of interest information.

7. Sponsorship information.

8. Acknowledgments.

References

References text type should be Chicago Manual of Style

DATA ABOUT THE AUTHORS

Surname, first name (and patronymic) in full, job title, academic degree, academic title

Full name of the organization – place of employment (or study) without compound parts of the organizations' names, full registered address of the organization in the following sequence: street, building, city, postcode, country

E-mail address

SPIN-code in SCIENCE INDEX:

СОДЕРЖАНИЕ

БИОМЕДИЦИНСКИЕ КЛАСТЕРЫ:	
ВИДЫ, МОДЕЛИ И МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ	
Оболонский Ю.В.	7
К ВОПРОСУ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ	
ОРГАНИЗАЦИИ	
Ахметгареева А.А., Аюпова В.К., Тетеркин А.Л.	16
КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ЗАЛОГ УСПЕХА	
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Ахметгареева А.А., Зобнина Д.М.	21
ПРЕДСТАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ О КОМПЕТЕНЦИЯХ	
БУДУЩЕГО В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	
Баранова Е.А., Воробьев Д.И., Фурсов А.Л.	27
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ	
ПЕРСОНАЛА	
Вагин Д.Ю., Кирсанова К.И., Краснопевцев В.А.	40
МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРОДВИЖЕНИЯ	
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ	
Вагин Д.Ю., Челнокова Е.А., Краснопевцев В.А.	45
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ	
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	
В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА	
Вагин Д.Ю., Челнокова Е.А., Краснопевцев В.А.	50
АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА РЕШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ	
И МАТЕМАТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ МЕТОДОМ КРАМЕРА	
Гараев И.А., Зарипова Р.С.	55
ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ МАРКЕТИНГА	
КОРПОРАТИВНОГО ТУРИЗМА	
Ершова Е.Ю.	60
АВТОМАТИЗАЦИЯ СКЛАДСКИХ ПРОЦЕССОВ	
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ	
Зарипова Р.С., Рочева О.А., Хамидуллина Ф.Р.	65
К ВОПРОСУ О ДОСТУПНОМ ТУРИЗМЕ	
Казначеева С.Н., Бичева И.Б., Казначеев Д.А.	71

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ СТУДЕНТОВ ВУЗА	
Каткова О.В., Мухина М.В., Гуреева Е.П.	76
РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДСТВАМИ ИВЕНТОВ	
Лебедев В.Э.	81
ПРОБЛЕМЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ТРАНСПОРТНЫХ СИСТЕМАХ НА БАЗЕ АНАЛИЗА ЗНАЧИМОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ИХ КОМПОНЕНТОВ	
Львович Я.Е., Преображенский А.П., Чопоров О.Н.	89
ЦИФРОВИЗАЦИЯ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ: ВОЗМОЖНОСТИ И УГРОЗЫ	
Медведева И.А.	99
ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ЦИФРОВИЗАЦИИ РЕГИОНА	
Миркина О.Н.	104
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБСЛУЖИВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ	
Мустафин Р.Ф., Зарипова Р.С.	109
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ СТРАНЫ	
Мыльникова Л.А.	114
ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ ДОТАЦИОННОСТИ РЕГИОНА И ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ	
Никитенкова О.В., Куксин Р.П.	119
МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ВВП: ЭКОНОМИКО-СТАТИСТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ СРЕДСТВА	
Осипов А.Л., Трушина В.П., Осипов Ф.Л.	124
ИССЛЕДОВАНИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ФИТНЕС-КЛУБОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19	
Разоренов В.А., Фролова Н.В., Грибина Г.А.	130
ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
Сафонов К.Б.	136

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И ПРОБЛЕМЫ СОБЛЮДЕНИЯ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ	
Сафонов К.Б.	141
АНАЛИЗ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИИ	
Шакирова Д.М., Федоров Д.В., Симонова А.С., Ахметшин В.В., Валеева Л.Р., Абдрахманов В.С.	151
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ	
Шакирова Д.М., Якупова А.М., Галиченко Д.А., Насырова И.И., Лушникова К.В., Нурлыгаянов Р.Р.	166
ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ	179

CONTENTS

BIOMEDICAL CLUSTERS: TYPES, MODELS AND MECHANISMS OF DEVELOPMENT	7
Obolonsky Yu.V.	7
TO THE QUESTION OF ANALYSIS OF THE FINANCIAL STATE OF THE ORGANIZATION	16
Akhmetgareeva A.A., Ayupova V.K., Tetenkin A.L.	16
QUALITY OF PERSONNEL MANAGEMENT AS A KEY TO THE SUCCESS OF THE ENTERPRISE	21
Akhmetgareeva A.A., Zobnina D.M.	21
YOUTH'S CONCEPTS OF FUTURE COMPETENCIES IN THE DIGITAL ECONOMY ERA	27
Baranova E.A., Vorobev D.I., Fursov A.L.	27
MODERN PERSONNEL SATISFACTION ASSESSMENT METHODS	40
Vagin D.Y., Kirsanova K.I., Krasnopevtsev V.A.	40
MARKETING TOOLS FOR THE PROMOTION OF SECONDARY SCHOOL EDUCATIONAL SERVICES	45
Vagin D.Y., Chelnokova E.A., Krasnopevtsev V.A.	45
FEATURES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN AN ORGANIZATION DURING THE ECONOMIC CRISIS	50
Vagin D.Y., Chelnokova E.A., Krasnopevtsev V.A.	50
AUTOMATION OF THE PROCESS OF SOLVING ECONOMIC AND PRODUCTION PROBLEMS USING THE CRAMER METHOD	55
Garaev I.A., Zaripova R.S.	55
TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF CORPORATE TOURISM MARKETING	60
Yershova E.Yu.	60
AUTOMATION OF WAREHOUSE PROCESSES IN ENTERPRISES	65
Zaripova R.S., Rocheva O.A., Khamidullina F.R.	65
ON THE ISSUE OF ACCESSIBLE TOURISM	71
Kaznacheeva S.N., Bicheva I.B., Kaznacheev D.A.	71
PROBLEMS OF FORMATION OF DIGITAL SKILLS OF UNIVERSITY STUDENTS	76
Katkova O.V., Mukhina M.V., Gureeva E.P.	76

DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE ORGANIZATION BY MEANS OF EVENTS	
Lebedev V.E.	81
THE PROBLEMS OF MAKING MANAGEMENT DECISIONS IN TRANSPORTATION SYSTEMS BASED ON ANALYSIS OF SIGNIFICANCE INTERACTIONS OF THEIR COMPONENTS	
Lvovich Ya.E., Preobrazhenskiy A.P., Choporov O.N.	89
DIGITALIZATION OF RUSSIAN REGIONS: OPPORTUNITIES AND THREATS	
Medvedeva I.A.	99
INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES AS A FACTOR OF DIGITALIZATION OF THE REGION	
Mirkina O.N.	104
INCREASING THE EFFICIENCY OF MAINTENANCE OF TECHNICAL EQUIPMENT IN ENTERPRISES	
Mustafin R.F., Zaripova R.S.	109
PROBLEMS OF FORMING THE INVESTMENT POTENTIAL OF THE COUNTRY'S REGIONS	
Mylnikova L.A.	114
RELATIONSHIP OF THE REGIONAL DOTATION LEVEL AND ITS COMPETITIVENESS	
Nikitenkova O.V., Kuksin R.P.	119
MACROECONOMIC INDICATORS AND THEIR IMPACT ON GDP: ECONOMIC AND STATISTICAL MODELS AND TOOLS	
Osipov A.L., Trushina V.P., Osipov F.L.	124
RESEARCH ON THE DEMAND OF FITNESS CLUBS DURING THE COVID-19 PANDEMIC	
Razorenov V.A., Frolova N.V., Kutepov M.M.	130
INNOVATIVE ASPECTS OF THE ORGANIZATION OF THE CORPORATE EDUCATION SYSTEM	
Safonov K.B.	136
CORPORATE TRAINING OF THE STAFF AND PROBLEMS OF MAINTAINING THE BALANCE OF INTEREST	
Safonov K.B.	141

ANALYSIS OF THE THEORY OF MOTIVATION FOR INCREASING THE COMPETITIVENESS OF SOCIETY Shakirova D.M., Fedorov D.V., Simonova A.S., Akhmetshin V.V., Valeeva L.R., Abdrakhmanov V.S.	151
MODERN TENDENCY IN MANAGEMENT ORGANIZATION Shakirova D.M., Yakupova A.M., Galichenko D.A., Nasyrova I.I., Lushnikova K.V., Nurlygayanov R.R.	166
RULES FOR AUTHORS	179

Подписано в печать 30.06.2021. Дата выхода в свет 30.06.2021.
Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 13,53. Тираж 3000 экз. Свободная цена.
Заказ 103-3/21. Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии
«Издательство «Авторская Мастерская». Адрес типографии:
ул. Пресненский Вал, д. 27 стр. 24, г. Москва, 123557 Россия.