Научно-исследовательский
центр «Иннова»

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ В ЭКОНОМИКЕ

Сборник научных трудов по материалам
IV Международной научно-практической конференции,
15 июня 2023 года, г.-к. Анапа

Анапа
2023

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5
А43

Научный редактор:
Скорикова Екатерина Николаевна

Редакционная коллегия:

Бондаренко С.В. к.э.н., профессор (Краснодар), **Дегтярев Г.В.** д.т.н., профессор (Краснодар), **Хилько Н.А.** д.э.н., доцент (Анапа), **Ожерельева Н.Р.** к.э.н., доцент (Анапа), **Сайда С.К.** к.т.н., доцент (Анапа), **Климов С.В.** к.п.н., доцент (Пермь), **Михайлов В.И.** к.ю.н., доцент (Москва).

А43 АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ В ЭКОНОМИКЕ. Сборник научных трудов по материалам IV Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 15 июня 2023 г.). – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2023. – 64 с.

ISBN 978-5-95356-183-9

В настоящем издании представлены материалы IV Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы в экономике», состоявшейся 15 июня 2023 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки и практики, и применению результатов научных исследований. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в экономике.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). **Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.**

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.innova-science.ru.

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5

© Коллектив авторов, 2023.
© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО (подразделение НИЦ «Иннова»), 2023.

ISBN 978-5-95356-183-9

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

ПРЕМИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Глусская Арина Сергеевна 4

ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ

ПРОГНОЗНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ МЕТРИК ФИНАНСОВОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА С УЧЕТОМ ВРЕМЕННОГО ФАКТОРА

Краснобокая Ирина Александровна..... 9

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ

УДАЛЁННАЯ РАБОТА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ КОМПАНИЙ

Краснова Дарина Андреевна..... 16

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

АЛГОРИТМ ПОДБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ВОЗМОЖНОСТИ, РИСКИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ

Лоцманова Полина Михайловна, Вертинова Анна Александровна 21

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТАРТАПОВ

Туйгунов Артур Ильшатович..... 32

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЛОГОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Зернина Виктория Владимировна..... 43

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

ОЦЕНКА УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНЕ

Филатова Ольга Александровна 51

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ТЕНЕВУЮ ЭКОНОМИКУ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Ямщикова Лана Константиновна..... 59

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

УДК 331

ПРЕМИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Глусская Арина Сергеевна

студентка

Научный руководитель: Насыбулина Вероника Павловна,

к. э. н., доцент

Краснодарский филиал им. Г. В. Плеханова,

г. Краснодар, Россия

Аннотация. *В данной статье задействован такой способ мотивации персонала как премия. Удержать в компанию ценного сотрудника бывает не просто именно поэтому руководитель зачастую применяет систему премирования. В статье рассказывается показатели, благодаря которым выплачивается денежное вознаграждение, а также простые схемы премирования.*

This article uses such a way of motivating staff as a bonus. It is not easy to keep a valuable employee in the company, which is why the head often uses a bonus system. The article describes the indicators through which monetary remuneration is paid, as well as simple bonus schemes.

Ключевые слова: *экономика, мотивация, стимулирование, персонал, система премирования, денежное вознаграждение*

Keywords: *economy, motivation, stimulation, personnel, bonus system, monetary remuneration*

Итак, что же такое материальная мотивация персонала – это применение различных материальных вознаграждений, для увеличения активного участия сотрудников в жизни компании. Самым распространённым и действующим методом мотивации персонала является использование премиальных систем оплаты труда, в которых к основной заработной плате прибавляется премия за

особые успехи в деятельности.

Премирование – это выплата, работнику за особые достижения или заслуги в какой – либо области деятельности, также это достаточно гибкая часть заработка, которая позволяет поощрить работников за отличный результат. [1; 4]

Рисунок 1 – Виды премий

Существует несколько показателей, при выполнении которых выплачивает материальное вознаграждение в виде премии: [2]

1. Выполнение или перевыполнение плана работы.

2. Отсутствие товара – брака и негативных отзывов от клиентов.

3. Надлежащие исполнение обязанностей на протяжении всего периода работы.

4. Снижение затрат компании.

5. Отсутствии дисциплинарных взысканий (опоздание на работу, ненадлежащие поведение).

6. Эффективная работа всего отдела.

7. Благодарность от клиентов, положительные отзывы.

Как правило, материальное поощрение на каждой организации

индивидуально. Всегда необходимо учитывать такие показатели как текучесть кадров, финансовое положение компании в текущий момент и в будущем. Если же этого не сделать, то вам постоянно придётся вносить поправки, что может вызвать недовольство со стороны работников [5].

А зачем вообще необходима система премирования? Материальное поощрение в виде премии оказывает положительное влияние на все процессы, связанные с трудовой дисциплиной и заинтересованностью коллектива. Благодаря вовлеченности сотрудников компания, улучшает свой имидж и репутацию, имеет положительные отзывы на форумах.

Когда система разработана правильно и без ошибок, то со временем компании может выиграть конкурентную борьбу у менее привлекательных фирм и тем самым переманить новых специалистов из этих фирм. Затраты, которые были потрачены на выплату премий, окупятся даже вдвойне, так как работники замотивированы работать больше и дольше [7].

Существуют простые схемы премирования:

1. Поощрение в операционной деятельности на основе процента от выручки. Назначается, если работа выполнена без ошибок и браков).

2. Премия по факту завершения работы. Сумма оговаривается заранее и выплачивается уже после завершения проекта.

3. Бонус при большой прибыли. Чем больше прибыль, тем соответственно и выше выплата.

4. Так называемая «тринадцатая зарплата». Данная система способна замотивировать работников к дальнейшему сотрудничеству с организации, а также решить проблему текучести кадров [3].

Разработать идеальную систему премирования, которая подходила бы для любой компании просто – напрасно не существует. Идеальным вариантом будет та, которую выберет организация. Работодатель может устанавливать периодичность премий, выбирать различные схемы, которые будут применяться для разных отделов и категорий сотрудников.

Выбрать правильный метод из огромного разнообразия возможно только

методом пробы с анализом результатов, которые появляются в улучшении показателей выручки и работы на фирме. Такой факт если деятельность компании меняется, то соответственно должно меняться всё от целей и приоритетов до системы премирования, иначе коллектив, привыкший к старым методам, может начать опускать руки.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием от 12.12.1993) с учетом поправок, внесенных Законами РФ к Конституции РФ от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=171627 (дата обращения: 02.01.2016).

3. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин / Молодой исследователь: вызовы и перспективы: Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции, Москва, 06 апреля 2020 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2020. – С. 267–271.

4. Басюк, А. С. Мотивация, как механизм эффективного управления персоналом / А. С. Басюк, А. Д. Якименко, Л. В. Клаус / Социально-экономические и гуманитарные науки: сборник избранных статей по материалам Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 27 декабря 2020 года. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2020. – С. 100–103.

5. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова / Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11–1(69). – С. 226–229.

6. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – С. 226–229.

7. Никитина, К. А. Роль мотивации в практике управления персоналом / К. А. Никитина, А. В. Кондратюк / Инновационные технологии управления: Сборник статей по материалам VII Всероссийской научно-практической конференции, Нижний Новгород, 28 октября 2020 года / Мининский университет. – Нижний Новгород: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», 2020. – С. 51–53.

ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ

УДК 336.67

ПРОГНОЗНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ МЕТРИК ФИНАНСОВОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА С УЧЕТОМ ВРЕМЕННОГО ФАКТОРА

Краснобокая Ирина Александровна

к.э.н., доцент

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» Орловский филиал,

город Орел

Аннотация. *В статье рассмотрены вопросы практического применения диагностических инструментов прогнозной оценки метрик финансовой эффективности бизнеса на основе экономико-статистических моделей. Исследована реальная тенденция финансовых коэффициентов и возможности ее компьютерного моделирования.*

The article deals with the practical application of diagnostic tools for predictive assessment of metrics of financial efficiency of business based on economic and statistical models. The real trend of financial coefficients and the possibilities of its computer modeling are investigated.

Ключевые слова: *финансовая эффективность, устойчивость, управление бизнесом, метрики эффективности, прогнозирование, экстраполяция, моделирование*

Keywords: *financial efficiency, sustainability, business management, performance metrics, forecasting, extrapolation, modeling*

Построение и анализ трендовых моделей взаимосвязей экономических явлений является базой для прогнозирования, которое дает возможность определить уровни исследуемых явлений в перспективе. Широкие возможности для получения прогнозных оценок финансовой эффективности организации

представляет метод перспективной экстраполяции тренда.

Экстраполирование рядов динамики финансовых показателей предполагает, что реальная тенденция развития явлений остается неизменной. Поэтому сразу отметим, что результаты экстраполирования рядов динамики следует рассматривать как вероятностные оценки в краткосрочном интервале [1].

Перспективная экстраполяция базируется на первоначальной информации, находящейся в построенном ряду динамики финансовых коэффициентов – в нашем случае возьмем ряд динамики коэффициента автономии и ряд динамики коэффициента финансового левериджа АО «Промприбор» за 10 лет, выраженные в процентах (таблица 1) [2].

Таблица 1 – Исходная информация для составления модели тренда финансовых коэффициентов АО «Промприбор»

Год	Параметр времени, x	Коэффициент автономии, % Y_x	Коэффициент финансового левериджа, % F_x
2007	1	41	143
2008	2	43	133
2009	3	42	130
2010	4	42	136
2011	5	45	122
2012	6	44	129
2013	7	45	122
2014	8	45	121
2015	9	54	83
2016	10	55	82

Временной ряд показателя можно рассматривать как функцию времени (x) и случайной компоненты (φ): $\widehat{Y_x} = f(x) + \varphi$, т.е. при прогнозировании важным моментом является выбор математической функции (модели), которая наилучшим образом аппроксимирует динамику уровней ряда финансового коэффициента. На практике построение и подбор моделей тренда удобно осуществлять на базе компьютерного моделирования, которое реализует пакет Microsoft Excel.

Технология компьютерного моделирования с помощью функции «Построение линии тренда (аппроксимация и сглаживание)» позволяет сформировать набор аппроксимирующих моделей тренда (таблица 2), из которых аналитик выбирает такой вид функции, которая имеет наибольший коэффициент

детерминации R^2. При этом, как правило, практическое применении имеют математические функции, для которых коэффициент детерминации равен или больше 0,85. Из набора представленных в таблице 2 математических зависимостей коэффициентов финансовой устойчивости АО «Промприбор», наибольшее значение коэффициента детерминации (0,867 и 0,85) имеют полиномиальные модели тренда, которые и будут составлять основу для прогнозирования.

Таблица 2 – Набор, а моделей тренда коэффициентов финансовой устойчивости АО «Промприбор» за 2007–2016 гг.

Функция	Модель тренда	Коэффициент детерминации, R^2
Коэффициент автономии, Y_x		
1. . Линейная	$\widehat{Y_x} = 0{,}013 \cdot x - 27{,}09$	0,715
2. . Логарифмическая	$\widehat{Y_x} = 27{,}54ln(x) - 20{,}90$	0,736
3. Степенная	$\widehat{Y_x} = 5E - 19 \cdot x^{58{,}1}$	0,735
4. Полиномиальная	$\widehat{Y_x} = 0{,}25 \cdot x^2 - 1{,}308 \cdot x + 43{,}56$	0,867
5. Экспоненциальная	$\widehat{Y_x} = 3E - 26 \cdot e^{0{,}028x}$	0,736
Коэффициент финансового левериджа, F_x		
3. . Линейная	$\widehat{F_x} = 0{,}059 \cdot x + 12{,}05$	0,734
4. . Логарифмическая	$\widehat{F_x} = -119ln(x) + 9{,}088$	0,733
3. Степенная	$\widehat{F_x} = 2E + 30 \cdot e^{-108x}$	0,695
4. Полиномиальная	$\widehat{F_x} = -0{,}935 \cdot x^2 + 4{,}358 \cdot x + 132{,}1$	0,850
5. Экспоненциальная	$\widehat{F_x} = 2E + 47 \cdot e^{0{,}05x}$	0,695

Полиномиальные функции зависимости коэффициентов автономии и финансового левериджа, совмещенные с фактическими уровнями данных показателей представлены на рисунках 1 и 2.

На основе полиномиальных моделей тренда строят точечный прогноз каждого финансового коэффициента на основе подстановки в модель следующего параметра времени (x) на период 2017–2018 гг. Для коэффициента автономии точечный прогноз будет иметь следующие значения:

– для 2017 года: $\widehat{Y_{2017}} = 0{,}25 \cdot 11^2 - 1{,}308 \cdot 11 + 43{,}56 = 59\%$;

– для 2018 года: $\widehat{Y_{2018}} = 0{,}25 \cdot 12^2 - 1{,}308 \cdot 12 + 43{,}56 = 63\%$.

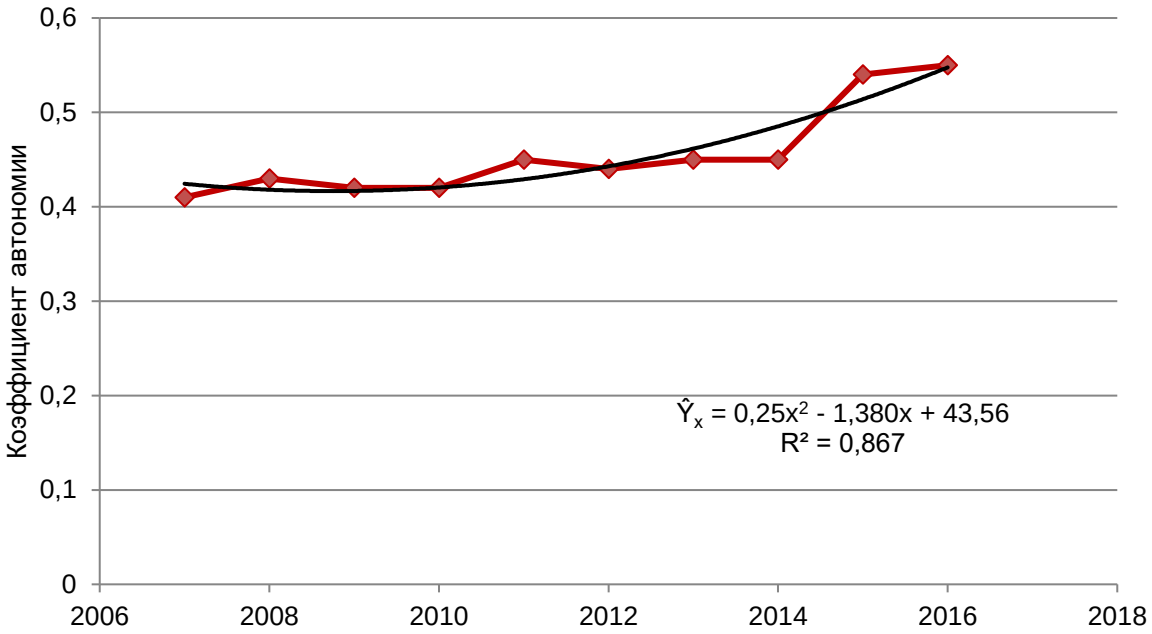

Рисунок 1 – Полиномиальная модель тренда коэффициента автономии АО «Промприбор»

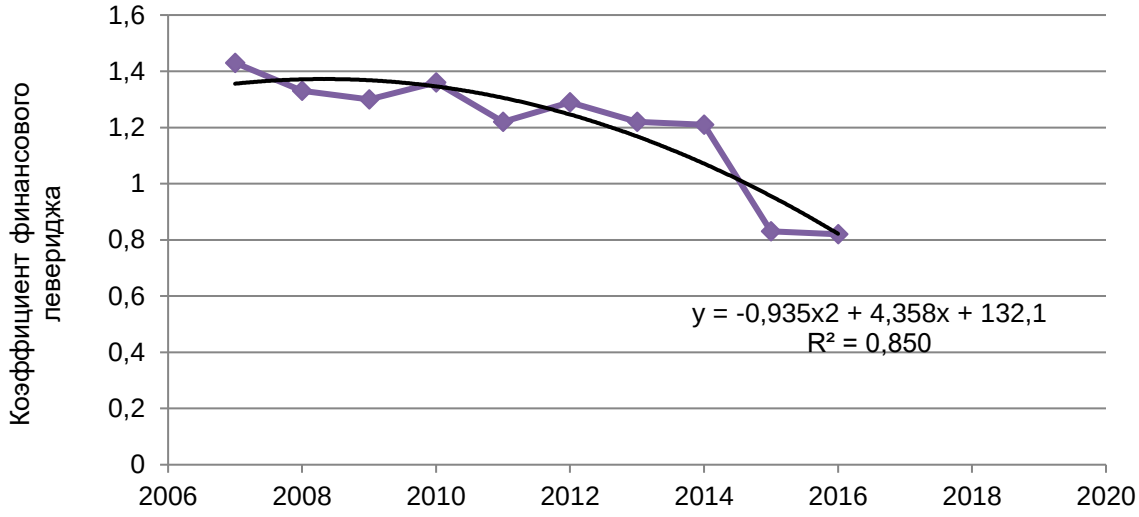

Рисунок 2 – Полиномиальная модель тренда коэффициента финансового левериджа АО «Промприбор»

Для коэффициента финансового левериджа ОАО «Промприбор» точечный прогноз будет иметь следующие значения:

– для 2017 года: $\widehat{Y_{2017}} = -0{,}935 \cdot 11^2 + 4{,}358 \cdot 11 + 132{,}1 = 67\%$;

– для 2018 года: $\widehat{Y_{2018}} = -0{,}935 \cdot 12^2 + 4{,}358 \cdot 12 + 132{,}1 = 50\%$.

Однако на практике вероятность попадания такого прогноза «в точку»

невелика, так как тренд дает характеристику только тенденции развития, а динамический ряд уровней финансовых коэффициентов содержит еще случайную компоненту. Поэтому на практике принято строить не точечный прогноз, а интервальный. Для построения интервальных прогнозных оценок необходимо определить показатель колеблемости уровней ряда динамики относительно модели тренда, то есть остаточное среднее квадратическое отклонение от тренда (таблица 3).

По результатам расчетов показатель колеблемости составит:

– для коэффициента автономии: $S_{\hat{Y}_x} = \sqrt{\frac{41}{10-1-1}} = 2{,}3\%;$

– для коэффициента финансового левериджа: $S_{\hat{F}_x} = \sqrt{\frac{585}{10-1-1}} = 2{,}7\%.$

Таблица 3 – Расчет показателей колеблемости финансовых коэффициентов АО «Промприбор» по полиномиальным моделям

Год	x	Y_x	$\widehat{Y_x}$	$(Y_x - \widehat{Y_x})^2$	F_x	$\widehat{F_x}$	$(F_x - \widehat{F_x})^2$
2007	1	41	42	1	143	135	64
2008	2	43	41	4	133	137	16
2009	3	42	46	8	130	136	36
2010	4	42	42	0	136	134	4
2011	5	45	42	9	122	130	64
2012	6	44	44	0	129	124	25
2013	7	45	46	1	122	116	36
2014	8	45	48	9	121	107	196
2015	9	54	51	9	83	95	144
2016	10	55	54	1	82	82	-
Итого	-	456	456	41	1201	1201	585

Для исследуемого набора уровней ряда динамики финансовых коэффициентов уровень доверительной вероятности при прогнозировании должен быть не менее 95% (α = 0,05), а число степеней свободы составит k = 8 (10–2), что соответствует табличному значению коэффициента Стьюдента t_α = 2,306 [3]. Интервальная оценка прогноза показателей финансовой устойчивости, т.е. нижняя и верхняя границы прогнозного интервала, на 2018 год будет иметь следующий вид:

– для коэффициента автономии:

$63 - 2{,}3 \cdot 2{,}306 \leq Y_x \leq 63 + 2{,} \cdot 2{,}306$ или $57{,}7\% \leq Y_x \leq 63{,}8\%$;

– для коэффициента финансового левериджа:

$50 - 2{,}7 \cdot 2{,}306 \leq Y_x \leq 50 + 2{,}7 \cdot 2{,}306$ или $43{,}8\% \leq Y_x \leq 56{,}2\%$.

Сводные данные по прогнозу коэффициентов финансовой устойчивости АО «Протон» представим в таблице 4.

Полученные прогнозные интервальные оценки в дальнейшем подлежат интерпретации. Следовательно, с вероятностью 95% можно ожидать, что в 2018 году уровень коэффициента автономии АО «Промприбор» составит не менее 57,7% (0,577 пунктов) и не более 63,8% (или 0,638 пунктов), а уровень коэффициента финансового левериджа для данного предприятия составит не менее 43,8% (0,438 пунктов) и не более 56,2% (или 0,562 пунктов). Это значит, что при наименее благоприятном стечении обстоятельств доля собственного капитала в объеме имущественной массы АО «Промприбор» не опустится ниже 57,7%, а уровень финансового риска составит 43,8%, что свидетельствует о достаточно устойчивом перспективном финансовом состоянии предприятия.

Таблица 4 – Прогнозные значения коэффициентов финансовой устойчивости АО «Промприбор» на 2018 год по полиномиальным моделям тренда

Показатель	Модель тренда	Фактическое значение на 31.12.16	Прогноз на 31.12.18 по модели тренда	Границы прогноза на основании доверительной вероятности 95%	
				нижняя граница прогноза	верхняя граница прогноза
Коэффициент автономии, %	$\widehat{Y_x} = 0{,}25 \cdot x^2 - 1{,}308 \cdot x + +43{,}56$	55	63	57,7	63,8
Коэффициент финансового риска, %	$\widehat{F_x} = -0{,}935 \cdot x^2 + 4{,}358 \cdot x + +132{,}1$	82	50	43,8	56,2

Таким образом, на основе доступного программного продукта можно построить прогноз комплекса показателей финансовой эффективности и использовать его на всех уровнях управления как базу при разработке планов и стратегий

обеспечения финансовой устойчивости организаций и их финансового развития. Однако следует помнить, что экстраполирование является пассивным методом прогнозирования, для составления активных прогнозов должна быть привлечена дополнительная информация вне динамического ряда финансовых коэффициентов организации.

Список литературы

1. Комалев, В. А. Экономико-математическое моделирование. Моделирование макроэкономических процессов и систем: учебник / В. А. Комалев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА. - 2023. - 280 с.

2. Раскрытие информации АО «Промприбор» / Система раскрытия информации на рынке ценных бумаг / Информационное агентство АК&М [сайт]: [2023]. – URL: http:// www.disclosure.ru/issuer/5702000191 (дата обращения: 11. 06.2023).

3. Гусаров, В. М. Статистика: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / В. М. Гусаров, Е. И. Кузнецова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА. - 2012. - 479 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ

УДК 331.103.226

УДАЛЁННАЯ РАБОТА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ КОМПАНИЙ

Краснова Дарина Андреевна

бакалавр

Научный руководитель: Макеева Виктория Геннадьевна,

к.э.н., доцент

Государственный университет управления,

город Москва

Аннотация. *Статья рассматривает рост удалённой работы, её преимущества для бизнеса, проблемы и адаптацию в меняющемся рынке труда. Предлагаются практические рекомендации предприятиям для повышения производительности труда, удовлетворённости сотрудников и создания надёжной основы для дальнейшего роста и развития.*

The article examines the growth of remote work, its benefits for business, problems, and adaptation in a changing labor market. It offers practical recommendations for businesses to increase productivity, employee satisfaction and create a solid foundation for further growth and development.

Ключевые слова: *удаленная работа, адаптация, преимущества, проблемы, гибкость*

Keywords: *remote work, adaptation, advantages, problems, flexibility*

В последние годы удаленная работа пользуется большим спросом, меняя традиционные взгляды на рабочие модели и процессы внутри компаний. Развитие технологий в сочетании с изменением отношения к балансу между работой и личной жизнью способствовало росту числа удаленных рабочих мест. Компании из различных отраслей приняли эту гибкую модель работы, позволяющую

сотрудникам выполнять свои обязанности удаленно, будь то из дома, рабочих помещений или других мест. Распространение удаленной работы изменило методы работы компаний, что требует всестороннего осознания последствий. Понимая влияние удаленной работы на производительность, операционные расходы и удовлетворенность сотрудников, компании могут стратегически использовать открывающиеся возможности. Более того, понимание нюансов удаленной работы позволяет компаниям разрабатывать индивидуальную политику, внедрять соответствующие технологии и создавать сильную корпоративную культуру.

В исследованиях по данной теме раскрывается несколько факторов, которые поспособствовали всестороннему внедрению удаленной работы. Например, развитие технологий сделало удаленную работу более доступной и беспрепятственной. Глобализация открыла возможности для привлечения разнообразного кадрового резерва без географических ограничений. Компании признали потенциальную экономию затрат, повышение производительности и удовлетворенности сотрудников, в связи с удаленной работой [1, стр. 87]. По последним статистическим данным количество сотрудников, работающих из дома, выросло на 159% с 2005 года, и более 80% сотрудников надеются, что работодатель разрешит им работать удалённо [2]. Также отмечается, что пандемия COVID-19 послужила своеобразным стимулом для внедрения удаленной работы в глобальном масштабе. Меры по изоляции вынудили многие организации быстро перейти на удаленную работу. Согласно исследованию Gartner, 88% организаций по всему миру обязали или поощряли сотрудников работать из дома во время пандемии. Этот радикальный переход подчеркнул целесообразность и преимущества удаленной работы, что привело к ее ускоренному принятию и нормализации [3, стр. 9].

Удаленная работа предлагает множество преимуществ для бизнеса, создавая новые возможности для роста и успеха. Она предоставляет сотрудникам гибкость в выборе места и времени работы, позволяя им лучше управлять балансом между работой и личной жизнью. Такая гибкость позволяет людям учитывать их личные потребности, что приводит к снижению стресса и улучшению общего самочувствия. Кроме того, гибкий график работы способствует повышению

морального духа и вовлеченности сотрудников. Применяя удаленную работу, компании могут использовать рабочую силу без каких-либо географических ограничений. Такой расширенный доступ к талантам позволяет компаниям нанимать и удерживать высококлассных специалистов, независимо от их физического местонахождения. Имея разнообразную и высококвалифицированную рабочую силу, компании получают конкурентное преимущество, способствуя инновациям и развитию. Удаленная работа часто приводит к значительной экономии средств для предприятий. Благодаря удаленным командам компании могут сократить или вовсе отказаться от расходов, связанных с физическими офисными помещениями, такими как аренда, коммунальные услуги, техническое обслуживание или канцелярские принадлежности. Применяя модель удаленной работы, компании могут перераспределить эти ресурсы на другие важные области, такие как развитие талантов, технологическая инфраструктура или маркетинговые кампании. Также удаленная работа повышает удовлетворенность сотрудников и увеличивает коэффициент удержания. Удаленные сотрудники ценят гибкость и самостоятельность, которые дает удаленная работа, что приводит к повышению удовлетворенности работой. Отсутствие необходимости долго добираться до места работы и возможность создания индивидуальной рабочей среды способствуют повышению уровня счастья и мотивации сотрудников. Следовательно, предприятия испытывают более низкий уровень текучести кадров и могут удерживать ценные кадры. Вопреки общепринятым представлениям, удаленная работа продемонстрировала потенциал для повышения производительности труда. Свободные от отвлекающих и прерывающих факторов традиционной офисной среды, удаленные сотрудники часто отмечают повышенную сосредоточенность и концентрацию. Удаленная работа позволяет людям работать в условиях, которые наилучшим образом соответствуют их предпочтениям, что позволяет им создавать высококачественную среду. Более того, удаленная работа способствует развитию чувства автономии и дает сотрудникам возможность мыслить творчески, что приводит к появлению нестандартных решений и свежих взглядов [4, стр. 180].

Однако удаленная работа влечет за собой и уникальные проблемы, которые

предприятия должны эффективно решать для обеспечения бесперебойной работы и снижения потенциальных рисков. В отсутствие личного общения поддержание эффективных каналов связи и развитие сотрудничества между удаленными командами приобретает решающее значение. Предприятиям необходимо изучить и внедрить соответствующие средства коммуникации, установить четкие протоколы общения и поощрять регулярные виртуальные встречи для обеспечения эффективного обмена информацией и сотрудничества. Физическое расстояние может затруднить формирование чувства командной работы и поддержание сплоченной культуры компании. Поэтому предприятия должны активно разрабатывать стратегии для укрепления сплоченности коллектива и развития общего чувства цели среди удаленных сотрудников. Регулярные мероприятия по сплочению коллектива и виртуальные социальные мероприятия могут помочь преодолеть эти проблемы. Кроме того, удаленная работа создает потенциальные риски для безопасности данных и конфиденциальности. Предприятия должны применять надежные меры кибербезопасности для защиты конфиденциальной информации и от утечек данных. Это включает использование безопасных сетевых соединений, применение надежных паролей, внедрение протоколов шифрования и обучение удаленных сотрудников передовым методам обеспечения безопасности данных. Удаленная работа может привести к возникновению правовых и нормативных вопросов. Это включает в себя соблюдение трудового, налогового законодательства, а также о защите данных. Предприятиям следует проконсультироваться с юристами, чтобы обеспечить соответствие политики и практики удаленной работы действующим законам и нормативным актам как внутри страны, так и на международном уровне [4, стр. 181].

В заключение следует отметить, что удаленная работа стала преобразующей тенденцией, имеющей значительные последствия для предприятий различных отраслей. Она предлагает множество преимуществ, включая повышенную гибкость, доступ к глобальному кадровому резерву, экономию затрат, повышение удовлетворенности сотрудников и производительности труда. Эти преимущества стали еще более очевидными и важными в свете пандемии COVID-19, которая

ускорила внедрение удаленной работы в глобальном масштабе. Поскольку технологии продолжают развиваться, а удаленная работа становится все более привычной, предприятия должны активно адаптироваться к этой новой модели, чтобы оставаться конкурентоспособными и жизнеспособными. Однако внедрение удаленной работы также сопряжено с определенными трудностями, такими как эффективная коммуникация и сотрудничество, поддержание сплоченности и культуры коллектива, управление удаленными командами, обеспечение безопасности данных, а также преодоление сложностей правового и нормативного характера. В постоянно меняющихся условиях рынка компании, которые используют преимущества удаленной работы и эффективно решают возникающие при этом проблемы, будут иметь все шансы на успех.

Список литературы

1. Шестакова Г. А. Преимущества использования дистанционного режима работы в современных организациях /Транспортное дело России. – 2022. – №. 1. – С. 87–88.

2. Статистика удаленной работы в мире в 2023 году / Инклиент URL: https://inclient.ru/remote-work-stats/ (дата обращения: 09.06.23).

3. Еремина С. Н. Удаленная работа в условиях распространения COVID-19 /Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – №. 3. – С. 8–11.

4. Илясова Е. П., Ишина В. Д. Преимущества и недостатки удалённой работы //Поколение будущего: Взгляд молодых ученых-2022. – 2022. – С. 180–182.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 338

АЛГОРИТМ ПОДБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ВОЗМОЖНОСТИ, РИСКИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ

Лоцманова Полина Михайловна

студент

Вертинова Анна Александровна

к.э.н., старший преподаватель кафедры экономики и управления

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»,

город Владивосток

Аннотация. *В статье изучен алгоритм подбора и найма персонала в современных условиях: возможности, риски и ограничения инструментов, в частности рассмотрены различные методы подбора и найма персонала, вклад авторов по данному вопросу. Изучена важность подбора персонала.*

The article studies the algorithm for the selection and hiring of personnel in modern conditions: opportunities, risks and limitations of tools, in particular, various methods of selection and hiring of personnel, the contribution of the authors on this issue. Studied the importance of recruitment.

Ключевые слова: *подбор персонала, найм персонала, методы подбора и найма персонала; возможности, риски и ограничения на различных этапах алгоритма подбора и найма*

Keywords: *selection of personnel, hiring of personnel, methods of selection and hiring of personnel; opportunities, risks and limitations at various stages of the selection and hiring algorithm*

Алгоритм подбора и найма персонала в современных условиях заключается в том, что с каждым годом растет конкуренция на рынке труда и

увеличивается число кандидатов на вакансии. В таких условиях важно иметь эффективный алгоритм подбора и найма персонала, который позволит быстро и точно определить подходящих кандидатов для компании. Кроме того, современные технологии и возможности интернета оказывают непосредственное влияние на любое управленческое решение [1], в том числе касательно кадров, например, позволяют использовать новые методы подбора и найма персонала, такие как онлайн-тестирование, анализ социальных сетей и т.д. Все это делает актуальным разработку и применение современных алгоритмов подбора и найма персонала [2].

Цель: соотнести инструменты подбора и найма персонала с этапами их осуществления, определив допустимость их использования.

Задачи:

– идентифицировать алгоритм подбора и найма персонала в современных условиях;

– определить современные инструменты подбора и найма персонала;

– сформировать возможности, риски и ограничения выявленных инструментов на различных этапах алгоритма подбора и найма.

Актуальность данной темы заключается в том, что в современных условиях рынка качественность отбора персонала стала важнейшим фактором в работе организации. Каждой организации необходимо выявлять самых лучших и подготовленных сотрудников из большого количества претендентов на вакансию, для того чтобы оставаться конкурентоспособной. Отбор среди всех кандидатов наиболее подходящего и нужного для конкретной работы, является основой успеха организации. С проблемой отбора персонала и его дальнейшего обучения сталкивается каждая организация, однако решают ее все организации по-разному.

Метод подбора и найма персонала — это процесс выбора наилучшего кандидата для занятой должности в компании. Он включает в себя различные этапы, такие как определение требований к вакансии, поиск кандидатов, оценку их квалификации и опыта работы, проведение собеседований и принятие решения о

найме [3].

Цель метода подбора и найма персонала заключается в том, чтобы найти наилучшего кандидата для конкретной должности, который соответствует требованиям компании и способен эффективно выполнять свои обязанности. Это важно для успеха компании, так как правильный выбор сотрудников может повысить производительность, улучшить качество продукции или услуг и повысить уровень удовлетворенности клиентов.

В целом, метод подбора и найма персонала является неотъемлемой частью управления персоналом в компании и помогает обеспечить эффективное функционирование бизнеса.

Существует множество методов подбора и найма персонала в современных условиях, таких как:

1. Онлайн-тестирование - позволяет быстро и эффективно оценить навыки и знания кандидатов, а также их соответствие требованиям вакансии. Однако, этот метод может быть ограничен в случае, если кандидат не имеет доступа к интернету или не может использовать компьютер [4].

2. Анализ социальных сетей - позволяет получить дополнительную информацию о кандидатах, например, о их профессиональных навыках, достижениях и образовании. Однако, этот метод может быть рискованным, так как информация, полученная из социальных сетей, может быть неполной или недостоверной.

3. Использование рекрутинговых агентств - позволяет быстро найти кандидатов с нужными навыками и опытом работы. Однако, этот метод может быть дорогим и неэффективным, если агентство не имеет достаточного опыта в поиске кандидатов для конкретной отрасли.

4. Использование технологий и программного обеспечения - позволяет автоматизировать процесс подбора и найма персонала, что ускоряет процесс и уменьшает возможность ошибок. Однако, этот метод может быть ограничен, если компания не имеет достаточных ресурсов для приобретения и поддержки соответствующего программного обеспечения.

В целом, каждый метод имеет свои преимущества и ограничения, и выбор

метода зависит от конкретной ситуации и потребностей компании. Важно учитывать все риски и ограничения инструментов, чтобы выбрать наиболее эффективный метод подбора и найма персонала.

В современных условиях степень изученности алгоритмов подбора и найма персонала достаточно высока. Существует множество различных методик, моделей и технологий, которые позволяют оптимизировать процесс подбора и найма кандидатов на работу. Например, это могут быть алгоритмы машинного обучения, системы анализа данных, социальные сети и другие инструменты.

Значительный вклад в алгоритм подбора и найма персонала в современных условиях внесли:

1. Питер Капеллутти (Peter Capelli) - профессор управления кадрами в университете Уортона, который исследует трудовые рынки и способы найма персонала.

2. Ричард Бойацис (Richard Boyatzis) - профессор управления в университете Кейс-Вестерн Резерв, который разработал модель эмоционального интеллекта и лидерства, которая используется в процессе подбора персонала.

3. Дэвид Олбрайт (David Ulrich) - профессор управления кадрами в университете Мичигана, автор концепции «HR-архитектуры», которая помогает компаниям создавать более эффективные системы управления персоналом.

4. Джон Бесанкон (John Boudreau) - профессор управления кадрами в университете Соутерн Калифорнии, который разработал методологию оценки вклада сотрудников в компанию.

5. Ричард Хэндфилд (Richard Handfield) - профессор управления кадрами в университете Небраска-Линкольн, который исследует процессы подбора и найма персонала в малых и средних компаниях.

6. Гари Ловеман (Gary Loveman) - бывший президент и CEO казино-компании Caesars Entertainment, который разработал инновационные методы оценки и подбора персонала.

7. Кэтрин Филлипс (Katherine Phillips) - профессор управления кадрами в университете Колумбия, которая исследует взаимосвязь многообразия и

эффективности команд.

8. Джеральд Розенберг (Gerald Rosenberg) - профессор управления кадрами в университете Мэриленда, который разработал методы оценки потенциала сотрудников и определения возможностей для их развития.

9. Джон Салли (John Sallie) - бывший главный HR-директор компании DuPont, который разработал методы оценки культуры компании и ее соответствия стратегии.

10. Дэвид Уайз (David Weise) - профессор управления кадрами в университете Цинциннати, который разработал методы оценки эффективности системы управления персоналом [5].

Ученые внесли значительный вклад в разработку алгоритмов подбора и найма персонала, которые позволяют учитывать не только профессиональные качества кандидатов, но и их социальные и моральные характеристики. Это позволяет сформировать более эффективные команды и повысить качество работы в организациях. Однако, несмотря на высокую степень изученности алгоритмов подбора и найма персонала, они не являются универсальными и не могут гарантировать 100% успешный результат. Важным фактором остается человеческий фактор, так как кандидаты на работу имеют индивидуальные особенности, которые не всегда могут быть учтены при использовании алгоритмов. Поэтому, важно совмещать использование алгоритмов с опытом и экспертизой профессиональных рекрутеров.

Подбор персонала важен для успешного функционирования организации, так как правильно подобранный персонал обеспечивает высокую производительность, эффективность и качество работы. Неверный выбор кандидата может привести к низкой производительности, конфликтам в коллективе, недовольству клиентов и потере денежных средств.

Подбор персонала — это процесс отбора и найма кандидатов на вакансию в организации. Он нужен для того, чтобы найти наилучшего кандидата, который соответствует требованиям должности и организационной культуре компании [6].

Кроме того, подбор персонала является важным элементом стратегии управления человеческими ресурсами и помогает компании привлекать и удерживать талантливых сотрудников.

Традиционный алгоритм подбора персонала включает следующие шаги:

1. Определение требований к кандидату на основе должностной характеристики.

2. Поиск кандидатов на работу через различные источники (объявления вакансий, базы данных, социальные сети, рекомендации и т.д.).

3. Отбор кандидатов на основе предварительных собеседований, тестирования и анализа резюме.

4. Проведение интервью с выбранными кандидатами и оценка их профессиональных и личностных качеств.

5. Принятие решения о найме на основе результатов интервью [7].

Этот алгоритм является базовым и может быть дополнен или изменен в зависимости от конкретных требований и условий компании. Например, для некоторых должностей может потребоваться проведение дополнительных тестов или анализа работы кандидата в прошлом. Также могут быть использованы специализированные программы для анализа данных и прогнозирования успеха кандидата на работе.

Также при данном алгоритме могут быть и риски, такие как:

1. Неправильный выбор кандидата, который может привести к неэффективности на рабочем месте и потере времени и ресурсов компании.

2. Дискриминация при отборе кандидатов, если используемые инструменты не справляются с оценкой кандидатов без предвзятости.

3. Нарушение конфиденциальности данных соискателей, если компания не обеспечивает достаточную защиту личной информации.

4. Низкое качество обучения и развития новых сотрудников, если программы не соответствуют потребностям компании и ее сотрудников.

5. Недостаточная эффективность аутсорсинга подбора персонала, если сторонняя фирма не имеет достаточного опыта и знаний для подбора кандидатов,

соответствующих требованиям компании.

В последнее время организации стараются применить новые нетрадиционные методы подбора персонала, которые предполагают значительную гибкость процедур, что снижает вероятность предварительной подготовки кандидата. С их помощью можно оценить реальный уровень владения управленческими навыками, усвоения информации, тип мышления. Нетрадиционными методами отбора персонала являются:

1. Подбор по компетенциям. Метод, который используется для определения уровня соответствия персонала по ключевым компетенциям, необходимым для работы в данной организации и в данной должности. Для определения уровня компетенции, а также возможностей перспективы его развития, во время отбора и оценке опираются только на реальный опыт персонала.

2. Стрессовое интервью. Популярный нетрадиционный метод подбора персонала, в котором определяется стрессоустойчивость кандидата посредством создания для него стрессовых условий и оценки его реакции. Во время этого метода проверяется умение вести себя в провокационных и стрессовых ситуациях, скорость и эффективность принятия решения.

3. Brainteaser-интервью (головоломка). Метод отбора персонала, цель которого состоит в проверке аналитического мышления и творческих способностей будущих сотрудников. Кандидат должен ответить на замысловатый вопрос или решить логическую задачу.

4. Бизнес-кейсы. Метод, в котором смоделирована ситуация, требующая анализа и предложения по решению проблемы. С помощью этого метода можно оценить знания предметной области, аналитические способности, умение выходить из трудных ситуаций, а также умение решать профессиональные задачи в определенной ситуации и информационных ограничений.

5. Прохождение полиграфа. Дорогостоящий метод подбора персонала, который не может позволить себе каждая организация. Проверка кандидатов на детекторе лжи.

В современных условиях рынка при подборе персонала совмещают

традиционные методы, проверенные временем, и нетрадиционные, показывающие истинные качества и навыки кандидата. Это способствует повышению эффективности организации, поддержанию и увеличению конкурентоспособности.

Возможности:

1. Использование современных технологий и инструментов для оценки кандидатов, таких как аналитика данных и машинное обучение, может улучшить качество выбора кандидатов и снизить вероятность ошибок.

2. Применение разнообразных методов оценки кандидатов, таких как тестирование, интервью, анализ резюме и рекомендаций, может увеличить точность выбора кандидатов.

3. Сотрудничество с профессиональными рекрутерами и консультантами по подбору персонала может улучшить качество подбора и сократить время на поиск кандидатов.

Риски:

1. Несоответствие ожиданий компании и требований кандидата может привести к неэффективности на рабочем месте и потере времени и ресурсов компании.

2. Использование неадекватных методов оценки кандидатов может привести к дискриминации при отборе кандидатов.

3. Нарушение конфиденциальности данных соискателей может повлиять на репутацию компании и привести к юридическим проблемам.

4. Низкое качество обучения и развития новых сотрудников может привести к низкой производительности и увеличению текучести кадров.

5. Недостаточная эффективность аутсорсинга подбора персонала может привести к выбору неподходящих кандидатов и увеличению времени на поиск подходящих кандидатов.

Ограничения:

1. Некоторые методы оценки кандидатов могут быть субъективными и не всегда точными.

2. Некоторые кандидаты могут не иметь достаточного опыта или навыков

для выполнения задач, необходимых для компании.

3. Некоторые кандидаты могут иметь ограниченные возможности для участия в процессе подбора, например, из-за географического расположения или доступности.

4. Некоторые компании могут иметь ограниченный бюджет для подбора персонала, что может повлиять на выбор используемых инструментов и методов.

5. Некоторые компании могут иметь ограничения в использовании определенных инструментов и методов из-за правовых ограничений или политик компании [7].

При подборе и найме персонала необходимо учитывать все возможности, риски и ограничения, которые могут повлиять на качество выбора кандидатов. Использование современных технологий и инструментов, таких как аналитика данных и машинное обучение, может помочь улучшить качество выбора кандидатов, но необходимо учитывать, что некоторые методы оценки кандидатов могут быть субъективными и не всегда точными. Также необходимо учитывать ограничения в использовании определенных инструментов и методов из-за правовых ограничений или политик компании.

Таким образом, подбор персонала - один из важных этапов в системе управления персоналом любой организации, необходимый для привлечения квалифицированных специалистов и для успешного поддержания конкурентоспособности. В прошлом преимуществом организаций были новейшие технологии, оборудование, качество сервиса. Сейчас преимуществом организации стал персонал с высоким уровнем знаний, аналитическим мышлением, достаточным уровнем компетентности, а также профессиональными и личностными возможностями. Дальнейшее развитие деятельности организации во многом зависит от качественного набора персонала, который должен отвечать требованиям цифровизации HR бизнес-процессов.

Подбор и найм персонала также могут быть связаны с рисками. Неправильный выбор кандидата может привести к негативным последствиям, таким как конфликты в коллективе, низкая производительность и высокие затраты на

обучение и поддержание работника. Нарушение законодательства может привести к юридическим проблемам, а неправильно организованный процесс может привести к потере ценных кадров и репутационным рискам. Поэтому важно уделить должное внимание процессу подбора и найма персонала, чтобы минимизировать риски и обеспечить успех компании.

Рассмотрев и изучив основные алгоритмы подбора персонала в организацию, можно сделать вывод, что нет плохих и хороших методов подбора персонала - есть подходящие и не подходящие конкретной компании, должности и ситуации. Поэтому для формирования наиболее качественной и гибкой системы кадрового состава каждая HR-служба может выбрать средства и методы, которые отвечают целям и интересам компании. Поэтому основная задача специалиста по подбору персонала - использовать те методы подбора, которые будут необходимы в свое время и в определенной ситуации.

Список литературы

1. Пашук Н. Р., Тубольцева В. А. Влияние цифровизации на принятие управленческих решений / Фундаментальные исследования. – 2022. – № 8. – С. 100–107. URL: https://fundamental-research.ru/ru/article/view ?id =43310 (дата обращения: 12.06.2023).

2. Клеткина Наталия Викторовна Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения / Научный журнал. 2018. №1 (14). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-i-metody-otbora-personala-problemy-i-puti-ih-resheniya (дата обращения: 19.05.2023).

3. Методы подбора персонала / Текст: электронный / www.kom-dir.ru / [сайт]. – URL: https://www.kom-dir.ru/article/3594-metody-podbora-personala-adv (дата обращения: 19.05.2023).

4. Онлайн тестирование / Текст: электронный / www.testograf.ru / [сайт]. – URL: https://www.testograf.ru/ru/blog/assessment-of-employees-through-online-testing (дата обращения: 19.05.2023).

5. Вклад ученых в алгоритм подбора и найма персонала / Текст:

электронный / lib.rosdiplom.ru / [сайт]. – URL: https://lib.rosdiplom.ru/library/prosmotr.aspx?id=910640 (дата обращения: 23.05.2023).

6. Определение подбора персонала / Текст: электронный / spectrumdata.ru / [сайт]. – URL: https://spectrumdata.ru/blog/proverka-soiskatelya/podbor-personala-osnovnye-etapy-metody-i-instrumenty/ (дата обращения: 23.05.2023).

7. Шевченко, А. В. (2019). Алгоритмы подбора персонала в современных условиях. Менеджмент в России и за рубежом, 17(2), 33–40 (дата обращения: 19.05.2023).

8. Мартыненко, Е. В., & Руденко, Н. В. (2020). Ограничения и риски использования алгоритмов подбора персонала. Инновации и научные исследования, 1(1), 23–29 (дата обращения: 23.05.2023).

УДК 33

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТАРТАПОВ

Туйгунов Артур Ильшатович

магистр

Научный руководитель: Силенко Аркадий Николаевич,

к.э.н., доцент

НИЯУ МИФИ, город Москва

Аннотация. *Неотъемлемой частью любого стартапа является возникновение рисков. В условиях жесткой конкуренции и чрезвычайно высоких темпов рост инновационной активности в государстве выживание стартапов зависит не только от скорости и качества принятия решений, но и от оригинальности предлагаемые бизнес-идеи, количество финансовых ресурсов, затрачиваемых на производство товаров, и от многого другого. факторов. В статье анализируются причины неудач действия стартапов, а также алгоритм действий для успешной реализации стартапа.*

Integral part of any startup is emergence of risks. In the conditions of fierce competition and high growth rates of innovative activity within the state, the survival of startups depends not only on speed and quality of decision-making but on originality of the offered business ideas, the volume of the involved financial means in process of the benefit`s production and on the mass of factors. In article are analyzed the reasons of unsuccessful actions of startups and also the algorithm of actions for the purpose of successful realization of a startup is formed.

Ключевые слова: *инновационная деятельность, Стартапы, отечественная экономика, экономические риски, воронка продаж, бизнес*

Key words: *innovative activity, startups, national economy, economical risks, sales funnel, business*

Внешнеэкономические условия. Роль государства в реализации стартап-идей.

В современных условиях как отечественной, так и зарубежной экономики в среднем одному из десяти новаторов удается реализовать свой стартап-проект и вывести инновации на рынок. Эта статистика основана на несоблюдении или не полном соблюдении этапов, которые сопровождают процесс успешных инноваций [3].

Существует множество точек зрения на факторы, определяющие успех внедрения и продвижения инноваций в рамках компании, которая выходит на рынок с инновациями. На основе анализа опыта нескольких стран можно определить ряд факторов успеха и определить роль государственной политики, которая способствует инновационному развитию. Абсолютно разной направленности, но идентичные государственные программы реализуются с целью развития инновационных инициатив, исходящих от потенциальных предпринимателей. Таким образом, одним из основных факторов успеха инновационной политики Великобритании была ориентация на частную инициативу [10]. В отличие от многих других стран, основная инициатива по поддержке инновационных проектов исходит не от государства: инновационная стратегия страны в первую очередь направлена на развитие спроса на инновации, есть место для инвестиций, которые разделены по принципу регионов и целевых рынков. В Норвегии поддержка глобальных исследований в научных и других учреждениях является одной из приоритетных задач и направлений инновационной деятельности государства. Демократизация цен на обучение позволяет даже детям из малообеспеченных семей учиться по перспективным направлениям. В настоящее время в Израиле оборонной промышленности, а точнее ее производственной составляющей, уделяется особое внимание с точки зрения инноваций. Опыт, накопленный Израилем у международных инвесторов, позволил сформировать отдельные фонды венчурного капитала для масштабного финансирования инновационных проектов. Чрезвычайно мощное инновационное развитие Южной Кореи обусловлено активным заимствованием иностранных прав интеллектуальной

собственности, а также грамотной политикой регистрации патентов, то есть заключением большого количества прибыльных сделок.

Большие компании являются наиболее диверсифицированными и гибкими, в то время как финские, напротив, более структурированы. В то же время обе системы эффективны. Однако можно сформулировать несколько основных положений, которые являются общими для многих стран.

Успешное развитие государственной инновационной системы определяется следующими факторами:

– последовательная и долгосрочная государственная инновационная политика с четко определенными целями и задачами [8];

– оптимизация использования существующего инновационного потенциала в качестве основы для формирования и внедрения инновационных компонентов экономики;

– систематические усилия по налаживанию и укреплению сотрудничества между частным сектором, исследовательским и образовательным секторами [9];

– анализ и сосредоточение внимания на стратегически важных областях развития инновационной экономики с точки зрения финансирования [4];

– взаимодействие с максимально возможным числом инновационных компаний для получения финансирования;

– повысить коммерциализацию инноваций с целью повышения мотивационной составляющей;

– адекватное привлечение иностранных инвестиций транснациональными корпорациями;

– регулярно анализировать, изучать и внедрять лучший международный опыт.

Анализ по странам также показывает, что низкий уровень развития отдельных институтов не всегда препятствует инновационному развитию. Решающее значение в этом случае имеет выбор стратегии для реализации государственной политики, и часто это удачная случайность. Анализ исторических предпосылок

позволил нам выявить несколько закономерностей, на основе которых можно структурировать мировой опыт инновационного развития: страны, историческое развитие которых логически приближалось к инновационному, — это в основном развитые страны. Их объединяют следующие основные предпосылки для успешного инновационного развития [8]:

– бесплатное образование (Германия);

– социальная сплоченность (Дания, Швеция);

– высокие расходы на науку (Германия, Дания, Япония, Финляндия).

Также анализ тенденций инновационного развития позволил выявить сравнительные стартовые позиции стран, которые можно рассматривать как общие факторы инновационного развития:

– наличие значительных запасов полезных ископаемых (Германия, Норвегия);

– географическое положение (Сингапур, Нидерланды, Великобритания);

– англоговорящие страны (Индия, Сингапур, Нидерланды, Великобритания).

В частности, к факторам, препятствующим развитию инновационных систем, относятся следующие:

– низкая доля финансирования исследований (Франция, Швеция, Нидерланды, Индия);

– незначительное участие малого бизнеса в инновациях (Франция, Швеция, Нидерланды, Япония);

– «Утечка мозгов» (Франция, Германия);

– быстрое старение населения (страны Европейского Союза);

– неразвитые рынки венчурного капитала (Дания, Германия);

– бюрократия (Индия, Бразилия, азиатские страны).

Анализ и изучение особенностей развития инновационной экономики вышеупомянутых государств позволяет выделить основные составляющие, способствующие развитию инновационной системы стран [5]:

– создание специализированных структур, ответственных за реализацию инновационной политики (почти во всех странах);

– активное сотрудничество с другими странами в области передачи технологий (почти со всеми странами);

– бесплатное образование (Германия, Норвегия);

– использование «инновационных ваучеров» (Нидерланды, Великобритания, Германия);

– значительное прямое бюджетное финансирование научной деятельности в различных формах.

Трудности с реализацией стартап-проектов на внутреннем рынке. Анализ основных причин, препятствующих продвижению проекта в условиях отечественной экономики.

В этом разделе научной статьи анализируются и сравниваются процессы, которые происходят непосредственно при внедрении стартапа и его выходе на целевой рынок. Приведенная ниже статистика основана на данных, предоставленных Российским фондом финансирования стартапов. Анализ отечественного рынка стартапов позволил сделать выводы об основных причинах неудач при внедрении инноваций [6].

К середине 2021 года в Спарк было зарегистрировано 6422 проекта по сравнению с 2019 годом, когда было зарегистрировано 4222 проекта (2748 активных - 65%). Из 6422 проектов только 1448 можно назвать реальными. Это составляет 23% от общего числа.

Реальная ситуация оказалась еще более пессимистичной. Из 1448 проектов только 1104 были действительно активны (деятельность остальных приостановлена) - и это уже 17% от общего числа зарегистрированных стартапов. По данным аналитической компании CB Insights, которая проанализировала стартапы, которые прекратили свое существование в период с 2015 по 2018 год, и обнаружила, что в сфере информационных технологий по большей части отсутствуют различные интернет-стартапы, мобильные технологии и телекоммуникации занимают второе место в рейтинге.

Трудности с запуском стартапов

CB Insights также проанализировала 101 остановленный стартап и использовала этот анализ для выявления 20 причин неудач стартапов. В большинстве случаев разработка чего-то, что никому не нужно, вторая по частоте причина - нехватка денег, третья - отсутствие хорошей команды [7].

– Наиболее частой причиной — 42% - является отсутствие спроса со стороны целевой аудитории;

– Далее - 29% - Нехватка финансовых ресурсов у новатора;

– 23% стартапов терпят неудачу из-за неправильно выбранной команды;

– 19% компаний потерпели крах из-за отсутствия компетенции в отраслях, в которых они были сосредоточены;

– 18% - Ошибка в системе ценообразования;

– 17% - некачественные товары и услуги;

– 17% спроектированы неправильно и поэтому функционируют в соответствии с бизнес-моделью;

– 14% — это иррациональный маркетинговый компонент;

– 14% - Отсутствие взаимодействия с целевой аудиторией для выявления потребностей;

– 13% - задержка производства;

– 13% - неправильное определение основных и второстепенных задач;

– 13% - нерационально построенное взаимодействие между членами команды (как между собой, так и с инвесторами);

– 10% - Неправильно выбранное стратегическое направление;

– 9% - Отсутствие мотивации или "страсти" к своей работе;

– 9% - неправильная география распространения;

– 8% - отсутствие внешнего финансирования;

– 8% - юридические проблемы;

– 8% - Игнорируйте преимущества работы в сети / консультантов;

– 8% - команда "сдулась";

– 7% - плохая приспособляемость к условиям окружающей среды;

В текущей части освещаются наиболее актуальные проблемы, с которыми приходится сталкиваться малому бизнесу.

Личный потенциал и мотивация к достижению. Наличие навыков продаж. Наличие компетенций для привлечения инвестиций.

Не секрет, что слабая государственная поддержка, а также слабая маркетинговая фирма или нерациональный выбор целевого рынка - не единственная причина отсутствия успеха в реализации стартапов. Схема Международного научного журнала "Синергия наук", отраженная в названии главы, отражает основные элементы, которые помогают реализовать стартап, когда новатор испытывает трудности с продвижением продукта или услуги. Статистика говорит сама за себя [5]. Также в исследовании, проведенном аналитическим центром Фонда поддержки отечественных предпринимателей, были приведены следующие показатели, которые определяют причины неудач новаторов. В опросе приняли участие более 100 000 представителей малого бизнеса (активных бизнесменов и потенциальных стартапов). В связи с выявленными проблемами выявляются негативные факторы, влияющие на развитие предпринимательства с точки зрения внедрения инноваций [9]. 63 процента опрошенных предпринимателей отказываются взаимодействовать с потенциальным клиентом, прежде чем запускать стартап непосредственно на целевой рынок, но этот тип общения является основной возможностью выяснить слабые стороны продукта. Большинство стартапов не предпринимают дальнейших попыток продвигать аналогичный продукт после первоначального провала, если они выбирают другую целевую аудиторию или диверсифицируют производство. Основным фактором слабой реализации бизнеса является недостаточная компетентность новаторов в области продаж, а также привлечение инвестиций для создания бизнеса. И, наконец, по мнению новаторов, основной проблемой их нерешительности в отношении инноваций является отсутствие финансирования со стороны государства. Основной вопрос, который возникает у авторов нововведения, связан с финансированием деятельности [1]. В подавляющем большинстве случаев, когда собственных средств

недостаточно для финансирования идеи, необходимо вмешательство внешних инвесторов. Таким образом, инвестор принимает на себя ту часть рисков, которая была профинансирована им в рамках реализации определенной бизнес-программы. Давайте посмотрим на структуру риска со стороны инвестора и обратимся к анализу и исследованиям, проведенным ранее. На основе проведенного анализа могут быть сформированы следующие возможности и риски, возникающие при реализации инновационных проектов [5].

Возможности и преимущества финансирования инновационных проектов - представителями малого бизнеса можно назвать усиливающуюся цифровизацию государства и прогресс научно-технического прогресса. Также взаимодействие крупных инвесторов в лице государства, частных инвесторов и т.д. они всегда способствуют росту экономического потенциала всего сегмента бизнеса. Что касается рисков, связанных с финансированием стартапов, то ключевым моментом здесь является взаимодействие в инновационной команде, практичность идеи с учетом выбранной целевой аудитории, эффективность процессов, происходящих в рамках проекта, экономический потенциал бизнес-идеи (включая окупаемость проекта). Исходя из ранее описанных постулатов, инвестор сталкивается с риском не реализации инноваций, отсутствия практичности или новизны, а также конфликтных ситуаций, возникающих в команде разработчиков новинок, которые мешают реализации проекта на должном уровне и с должной скоростью.

Риски и возможности для реализации малого бизнеса в России Инвестор должен осознавать, что инвестирование в инновации — это всегда своего рода авантюра, требующая повышенного внимания к объекту инвестиций и адекватной оценки экономического потенциала таких инвестиций. Следовательно, инвестор должен погрузиться в инновационный процесс на уровне, который позволяет ему принять наиболее обоснованное решение о возможных инвестициях [6].

Заключение

Отечественная экономика - не единственная "платформа" с низкой конверсией товаров и услуг, предлагаемых конечному потребителю. Американские

предприниматели и новаторы из успешных европейских стран сталкиваются с аналогичными проблемами. Используя анализ, вы можете определить ряд причин, по которым продукт не попадает на целевой рынок или не пользуется там спросом:

– Недостаточное финансирование проектов государственными и венчурными фондами, а также частными инвесторами;

– Слабая компетентность инноваторов в области предпринимательских навыков в инновационной экономике;

Вторая причина, в свою очередь, складывается из большого количества факторов, каждый из которых становится решающим, по крайней мере, в краткосрочной перспективе, для развития и успешного функционирования стартапа. Наблюдается недостаток компетентности в сфере продаж, неправильный анализ целевого рынка, неправильный выбор сегмента (отрасли) для распространения товаров и услуг, отсутствие взаимодействия с клиентом в результате страха потерять инновационную идею до ее реального воплощения. Даже сильная инициатива после первого провала становится важным фактором в борьбе за покупателя, а ее отсутствие способствует неминуемому краху. Но каждый потенциальный предприниматель должен осознавать, что каждое нововведение представляет собой своего рода риск. И чем более модифицированным, сложным является нововведение, тем выше риск некачественного внедрения. "Тот, кто ничего не делает, не ошибается. Не бойтесь совершать ошибки — бойтесь их повторять", - сказал Теодор Рузвельт. Эту цитату можно дополнить словами Марка Андерсена, американского инвестора и предпринимателя, который подчеркнул свою идею, изложив ее экономически и придав ей инновационный смысл: "Абсолютно ничего не произойдет со стартапом международного научного журнала Synergy of Sciences, если ничего не будет предпринято". То есть, идея заключается в том, чтобы сделать акцент на экономическом подходе к своей идее и придать ей инновационный смысл". Инициатива абсолютно необходима каждому потенциальному новатору, но вы должны осознавать риски, которые практически невозможно учесть, и сосредоточиться на их минимизации, т.е. быть готовым

к трудностям и устранению неполадок. Целеустремленность - чрезвычайно важная часть стартапа. "Если вы во что-то верите, работа ночью и в выходные дни не будет выглядеть как работа", - сказал Кевин Роуз, основатель онлайн-ресурса Digg, который позволяет миллионам пользователей смотреть, делиться и комментировать последние новости из всех слоев общества. И, наконец, одним из важнейших качеств успешного стартапа является мотивация и настойчивость, подчеркнул Дрю Хьюстон, американский инвестор и бизнесмен, основатель электронного хранилища данных Dropbox, который отметил: «Не беспокойтесь о неудаче. Ты должен быть прав только один раз». Учась на ошибках других, предприниматель получает возможность минимизировать риски большинства инновационных проектов; завоевать доверие конечного потребителя, превзойдя конкурентов; выбрать правильное направление продаж товаров или услуг; заслужить доверие инвестора и реализовать вытекающие из этого выгоды.

Список литературы

1. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ (ред. от 23.05.2020) «О науке и государственной научно-технической политике» (с изм. и доп., вступ. в силу с 1.01.2021) Глава IV.1. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА.

2. Гозман, Ольга Бизнес — это FUN! От российского стартапа к международной компании / Ольга Гозман. - М.: Альпина Паблишер, 2009. - 176 с.

3. Золотая книга московского предпринимательства. - М.: АСМО, 1997. - 519 с. 220.

4. Маллинс, Джон Поиск бизнес-модели. Как спасти стартап, вовремя сменив план / Джон Маллинс, Рэнди Комисар. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. - 336 с.

5. Маркетинговые коммуникации для интернет-стартапов / Яна Рекундаль. - М.: Нобель Пресс, 2013. - 483 с.

6. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. М., 1982. С. 159.

7. Харниш, Верн Правила прибыльных стартапов. Как расти и зарабатывать деньги / Верн Харниш. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. - 280 с.

8. Методы государственного регулирования: официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: http://aspirantura.ws/metody-gosudarstvennogo-Regulirovanija-innovacij.htm (Дата обращения 12.05.2023)

9. Финансовый журнал richpro.ru 2018: [Электронный ресурс]. URL https://richpro.ru/biznes/investicii-v-startap-chto-eto-takoe-prostymi-slovami-opredelenie-idei-s-minimalnymi-vlozhenijami.html: (Дата обращения: 15.05.2023).

10. Финансовый журнал richpro.ru 2018: [Электронный ресурс]. URL http://saas.ru/articles/~etapy-razrabotki-i-razvitiia-startapov~3904: (Дата обращения: 15.05.20223).

УДК 330.101.8

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЛОГОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Зернина Виктория Владимировна
Магистрант
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
город Екатеринбург

Аннотация. *Интерес к налоговому регулированию в России возрос в связи со сложившейся неблагоприятной экономической ситуацией, санкциями стран Запада и необходимостью подъема отечественного производства. Российская налоговая система развивалась в соответствии с целями бюджетно-налоговой политики, но приоритет всегда отдавался денежно-кредитному, а не налоговому регулированию экономики. В статье отражен авторский взгляд на экономическую сущность налогового регулирования, его роль в современной экономике и место в структуре налоговых отношений. Представлены уточненные понятия цели, задач, методов и инструментов налогового регулирования. Рассмотрены направления дальнейших исследований в области повышения эффективности налогообложения.*

Summary. *Interest in tax regulation increased in Russia in connection with the developed adverse economic situation, sanctions of the countries of the West and need of raising of a domestic production. The Russian tax system developed according to the purposes of a budgetary tax policy, but the priority was always given to monetary and credit, but not tax regulation of economy. In article the author's view of economic essence of tax regulation, its role is reflected in modern economy and a place in structure of the tax relations. The specified concepts of the purpose, tasks, methods and instruments of tax regulation are presented. The directions of further researches in the*

field of increase of efficiency of the taxation are considered.

Ключевые слова: *налогообложение, налоговая политика, налоговое регулирование: сущность, методы и инструменты, политика активизации экономики, эффективность налогообложения*

Keywords: *taxation, tax policy, tax regulation: essence, methods and tools, policy of activization of economy, efficiency of the taxation*

В настоящее время одним из главнейших инструментов, используемых в любом государстве для упорядочивания финансовых отношений, выступает налоговое регулирование. Его значимость увеличивается с учетом того, что данный инструмент можно использовать для регулирования всей экономической сферы страны. Но также стоит отметить, что наше государство для управления экономикой использует денежно-кредитное регулирование, а не налоговое, хотя это было бы более целесообразно.

В современном мире практически во всех сферах наблюдается тенденция к глобализации, и мировая торговля в данном вопросе не стала исключением. Это в совокупности с санкциями, действующими в настоящее время в отношении нашей страны, и нестабильностью мировой экономики еще более увеличивает роль налогового регулирования. Государство должно предпринимать меры для минимизации угроз с внешней стороны и укрепления национальной экономики. В частности, одной из главных задач в текущей ситуации является импортозамещение. Для ее решения требуется реализация ряда мероприятий. Во-первых, необходимо повышать привлекательность российской промышленности для иностранных инвесторов. В первую очередь речь идет о высокотехнологичных отраслях и машиностроении. Во-вторых, государство должно стимулировать отечественных предпринимателей и создавать условия, способствующие развитию и расширению производства. В-третьих, необходимо создавать новые рабочие места и минимизировать отток квалифицированных кадров за границу. В-четвертых, необходимо наладить выпуск таких товаров, которые по качеству и стоимости смогут соперничать с иностранными аналогами. В-пятых, необходимо направить усилия на развитие сельского хозяйства.

При этом руководству страны необходимо сразу принять во внимание, что развитие экономики и стимулирование производственных отраслей без корректировки налогового регулирования не представляется возможным. В России уже проводились налоговые реформы, причем попытки изменить ситуацию предпринимались неоднократно, но они все не были уложены в единую систему и имели своей целью (по большей части) увеличение сборов в пользу государственного бюджета. В настоящее время у Правительства нашего государства отсутствуют планы по проведению каких-либо глобальных реформ в налоговой сфере, поэтому нужно направить усилия на теоретическое и практическое развитие налогового регулирования, повышение эффективности способов его реализации и создание оценочной системы для анализа эффективности налогообложения.

По нашему мнению, под налоговым регулированием следует понимать деятельность государственных органов по практическому применению возможностей налогов. Налоговое регулирование осуществляется в соответствии с налоговой политикой страны. Барулин С.В. в своих работах отмечал, что понятия «налоговое регулирование» и «регулирующая функция налогов» не являются идентичными. И мы не можем не согласиться с этим мнением. В регулирующей функции налогов проявляется одна из сущностей объективной категории налогов. То есть, обозначая данную функцию, мы как бы заранее утверждаем, что потенциально с помощью налогов можно регулировать экономические процессы в обществе. Помимо регулирующей функции, налоги выполняют также фискальную, контролирующую, распределительную и стимулирующую функции. Но на практике наиболее эффективно реализуются только первые две функции, а вот эффективность регулирующей функции налогов на данный момент оставляет желать лучшего.

Надо отметить, что далеко не все эксперты согласны с мнением Барулина С.В. К примеру, Майбуров И.А. указывает, что реализация регулирующей налоговой функции осуществляется посредством проведения различных мероприятий в области налогообложения, целью которых выступает повышение участия государства в экономических процессах. Таким образом, государство может

стимулировать рост производственных мощностей, развитие науки, противодействовать спаду в какой-либо отдельной отрасли хозяйствования, регулировать уровень спроса и предложения, увеличивать или уменьшать объем сбережений граждан или инвестиций и т.д. Мы считаем, что в такой точке зрения акцентируется внимание на деятельности отдельного субъекта, в результате чего налоговое регулирование можно смело назвать одним из элементов государственного менеджмента в сфере налогообложения.

В рамках нашего исследования мы подготовили несколько определений понятий «налоговое регулирование», «субъекты налогового регулирования» и «объекты налогового регулирования», которые будут приведены ниже.

Итак, в современном понимании налоговое регулирование является определенной системой форм, способов и инструментов, посредством которых осуществляется управление налогообложением и участие государства в рыночной экономике. Налоговое регулирование осуществляется в соответствии с концепциями социального и экономического развития государства. Кроме того, под налоговым регулированием можно понимать процесс государственного управления общественно-экономическими элементами развития страны в целом и каждого субъекта в отдельности, всей экономикой и отдельными отраслями, денежными средствами предпринимателей и хозяйствующих субъектов с использованием налогового механизма, регулярно адаптируемого под текущие условия экономического существования.

Налоговое регулирование не может на практике существовать без налогового планирования, контроля и прогнозирования.

К предмету налогового регулирования мы отнесли финансовые отношения государства (субъектов государства) с лицами, на которых в соответствии с законодательством возложена обязанность по уплате налогов, по вопросам формирования и перераспределения финансовых потоков, поступающих в бюджет за счет обязательных платежей налогового и неналогового характера.

Перед налоговым регулированием должны ставиться цели, идентичные тем, которые государство ставит перед налоговой политикой в целом. Ежегодно

Министерство финансов Российской Федерации издает материал «Основные направления налоговой политики Российской Федерации», где четко указаны цели, задачи и первоочередные направления налоговой политики страны.

Налоговая политика государства формируется в соответствии с текущей экономической, политической и социальной ситуацией. В течение нескольких последних лет ее цели остаются практически неизменными:

– экономическая стабильность;

– достижение сбалансированности государственного бюджета;

– ускорение перехода на инновационные технологии во всех отраслях;

– повышение благосостояния и уровня жизни граждан государства.

В рамках налоговой политики, реализуемой на территории России, можно выделить несколько важнейших задач:

– формирование стабильной налоговой системы, посредством которой будут обеспечиваться устойчивость и сбалансированность бюджета, минимизация инфляции и финансовая стабильность;

– налоговое стимулирование отечественных предпринимателей для развития производства;

– проведение мероприятий, направленных на повышение инвестиционной активности;

– создание налоговой мотивации для использования инновационных технологий в деятельности предпринимателей;

– создание условий для повышения конкурентоспособности нашего государства на международной арене с точки зрения налоговой системы;

– применение мер налоговой поддержки предпринимателей, ведущих деятельность на территориях опережающего социально-экономического развития на Дальнем Востоке и в Восточной Сибири, а также в свободной экономической зоне на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя;

– деофшоризация российской экономики;

– увеличение эффективности налоговой системы в целом.

Таким образом, мы подошли к определению места налогового регулирования в системе налоговых отношений.

Государственное налоговое регулирование тесным и непосредственным образом связано с налоговым планированием, прогнозированием и налоговым контролем, и должно быть основано на оценке эффективности принятых управленческих решений в сфере налогообложения.

Положительных результатов в любой сфере деятельности невозможно достичь без учета ранее совершенных ошибок и предыдущего опыта, поэтому России необходимо обратить внимание на практический опыт иностранных государств, полученный в налоговом регулировании. Было проведено множество исследований, анализирующих системы налогообложения различных стран, причем чаще всего эксперты уделяют внимание западноевропейским и североамериканским странам, а вот опыт Китая, Японии, стран Ближнего Востока и Юго-Восточной Азии практически не описывается. Это достаточно странно, потому что показатели указанных государств демонстрируют высокую эффективность налогового регулирования на их территории. Необходимо, чтобы исследователи детально изучили их концепции налогового регулирования и практический опыт, чтобы применить наиболее эффективные инструменты и в нашей стране.

Современный экономический подход гласит, что налоги с одной стороны представляют явную пользу для государства, так как с их помощью пополняется бюджет, который затем можно расходовать на реализацию различных мероприятий, а с другой стороны налоги – это один из факторов риска. В материалах исследователей из всех функций налогов чаще всего освещается фискальная, хотя все остальные функции для практического применения имеют такое же большое значение. Кроме того, в теории налогового регулирования наблюдаются явные лакуны по вопросам управления рисками, связанными с применением различных систем налогообложения, таможенно-тарифным и бюджетным регулированием.

По нашему мнению, те методы и инструменты, которые используются в сфере налогового регулирования можно применять и в системе неналоговых

платежей, к которым, как известно, обносятся обязательные страховые взносы, плата за загрязнение окружающей среды, таможенные сборы, платежи за использование лесного фонда и т.д.

Также необходимо своевременно корректировать налоговое регулирование, чтобы оно успевало подстраиваться под изменяющиеся внешние условия и соответствовало вызовам, которые ставит перед ним экономика. В частности, в настоящее время необходимо выстроить его таким образом, чтобы оно способствовало ускоренному развитию импортозамещения и стимулировало развитие российской промышленности, делая различные сферы экономики привлекательными для инвесторов.

Для обеспечения финансовой безопасности нашего государства органам власти необходимо наладить стабильную работу налоговой системы и создать адаптивную систему налогового регулирования. Выбирая инструменты налогового регулирования, необходимо учитывать их характеристики и отдавать предпочтение тем, которые не станут причиной дестабилизации макроэкономики, чтобы не пришлось в срочном порядке искать им замену при проведении реформ в экономической сфере.

Список литературы

1. Барулин С.В. Налоговый менеджмент: Учебник / С. В. Барулин, Е. А. Ермакова, В. В. Степаненко. – М.: Дашков и К, 2018. − 40-41 с.

2. Дуканич Л. В. Налоги и налоговый менеджмент в России. – Ростов н/Д: Феникс, 2019. − 33-34 с.

3. Евстигнеев Е. Н, Викторова Н. Г. Экономические и иные аспекты налогового менеджмента как сложной системы. Монография / Под общ. ред. И. А. Майбурова. − Киев: Алерта, 2017. - 56-60 с.

4. Киреенко А. П. Эффективность сбора налогов: разработка обобщающего показателя оценки. Монография / Под общ. ред. И. А. Майбурова. − Киев: Алерта, 2018. − 203-212 с.

5. Лазарев В. И. К вопросу о правовом регулировании налоговых

отношений в Российской Федерации // Ученые труды Российской Академии адвокатуры и нотариата. − 2018. − № 3. − 79 – 82 с.

6. Майбуров И. А. Налоговая политика. Теория и практика. − М.: Норма, 2019. − 519 с.

7. Майбуров И. А. (2007). Теория и история налогообложения. Учебник / под общ. редакцией И. А. Майбуров. − М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 232 с.

8. Налоги и налогообложение. Учебник / Под общ. ред. И. А. Майбурова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.– 78 с.

9. Пономарев А. В. (2011). Перспективы развития оптимального налогового регулирования //Современное право. − 2018. −№1. − 101-105 с.

10. Степаненко В.В., Ермакова Е.А. Налоговый контроль в России: организация и направления развития. – Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет. 2019. – 132 с.

11. Феоктистова Т.В. Теория конвергенции налоговых функций. Монография / Под общ. ред. И. А. Майбурова, Ю. Б. Иванова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. − 74-84 с.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 332

ОЦЕНКА УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНЕ

Филатова Ольга Александровна

студент

Научный руководитель: Зенченко Ирина Владимировна,

к.э.н., доцент

Орский гуманитарно – технологический институт (филиал)

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»,

город Орск

Аннотация. *В статье изучена сущность уровня жизни населения в регионе. Изучены показатели уровня жизни. Выявлены проблемы повышения уровня жизни населения в регионе.*

The article studies the essence of the standard of living of the population in the region. The indicators of the standard of living have been studied. Identified problems of improving the standard of living of the population in the region.

Ключевые слова: *население, уровень жизни, проблемы повышения уровня жизни населения, показатели уровня жизни населения*

Keywords: *population, standard of living, problems of improving the standard of living of the population, indicators of the standard of living of the population*

Уровень жизни является одной из важнейших социальных категорий, которая характеризует структуру потребностей человека и возможности их удовлетворения. Под уровнем жизни понимаются обеспеченность населения необходимыми материальными благами и услугами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения разумных (рациональных) потребностей.

Уровень жизни – это экономическая категория и социальный стандарт, характеризующий степень удовлетворения физических и социальных

потребностей людей. Основными компонентами стандарта уровня жизни является: здоровье, питание и доходы населения, жилищные условия, домашнее имущество, платные услуги, культурный уровень населения, условия труда и отдыха, а также социальные гарантии и социальная защита наиболее уязвимых граждан.

Социальные гарантии – система обязательств общества перед своими членами по удовлетворению важнейших потребностей. Государство, давая гарантии, объявляет, что общество берет на себя обязательство по созданию условий каждому члену общества для реализации его экономической активности и получения дохода.

Социальная защита – система мер, осуществляемых обществом по обеспечению необходимого материального и социального положения граждан.

Эти компоненты характеризуются количественными показателями, индикаторами и индексами и оформляются в систему показателя уровня жизни.

Конкретно анализ уровня жизни определяется содержанием таких величин как: потребительская корзина и прожиточный минимум. В общем виде уровень жизни страны или региона по средней продолжительности жизни населения, величине безработицы, структурных личных потребительских расходов и потребления основных продуктов питания в калориях. Принимается во внимание уровень квалификации работников, численность студентов и учащихся на 1000 человек и т.д., а также уровень развития социальной инфраструктуры (например, число больничных коек на 1000 человек, наличие школ, объектов культуры и спорта, жилья и т.д.).

Уровень жизни необходимо рассматривать во взаимосвязи с общеэкономическими показателями, а также показателями, связывающими общеэкономические и уровень жизни – доходами населения, потребительским спросом, торговлей, ценами, госбюджетом, кредитом. Так, например, доходы населения являются ключевыми факторами, определяющими уровень жизни.

Во многих странах для оценки уровня жизни используют показатель «благосостояния общества», который символизирует минимальный уровень потребления и является показателем черты бедности.

Прожиточный минимум – стоимостная оценка суммарного потребления человека или семьи, определяемая на основе минимальной потребительской корзины. «Корзина» дает структуру потребления, расходы малоимущих слоёв, содержит набор (минимальные нормы), необходимые для физиологического выживания. Этот набор и сам прожиточный минимум зависит от уровня социально – экономического развития страны и принят принципом распределения. В настоящее время эта экономическая категория не имеет смысла, поскольку более 40 миллиона граждан России (30%) находится далеко за чертой бедности.

На сегодняшний день существует целый ряд различных методов оценки уровня и качества жизни населения. В первую очередь, их можно разделить на две основные группы - методики субъективной и объективной оценки. Первый из указанных подходов предполагает оценку субъективного мнения населения на основе сбора первичных данных в ходе проводимых опросов.

Рейтинг регионов Российской Федерации по качеству жизни, рассчитываемый «РИА Рейтинг», формируется на основе оценки 73 параметров, объединенных в 11 групп, характеризующих различные аспекты, которые определяют условия проживания в конкретном субъекте Федерации:

– уровень доходов жителей;

– занятость и рынок труда;

– жилищные условия;

– уровень безопасности;

– демографическая ситуация;

– климат и экологические параметры;

– здравоохранение и образование;

– развитие социальной инфраструктуры;

– экономическое развитие;

– развитие малого бизнеса;

– освоенность территории и транспортная инфраструктура.

Л. А. Беляева предлагает проводить оценку уровня жизни в разрезе следующих составляющих [3, с. 42]:

– уровень жизни (благополучия), который рассчитывается на основе индекса материального уровня жизни, индекса удовлетворенности жильем, индекса доступности медицинской помощи, индекса доступности образования;

– качество ближайшей социальной среды, определяемое на основе таких параметров как индекс самоидентификации с жителями своего населенного пункта, индекс защищенности от преступности, индекс защищенности от бедности, индекс защищенности от произвола чиновников, индекс защищенности от произвола правоохранительных органов;

– качество экологической обстановки, определяемой на основе индекса защищенности от экологической угрозы, индекса чистоты воздуха и индекса чистоты воды;

– социальное самочувствие населения, оцениваемое на базе расчета индекса уверенности в будущем, индекса удовлетворенности жизнью, индекса самостоятельности.

К объективным методикам оценки качества жизни или методик с использованием вторичных данных можно отнести индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), который был разработан как уникальный агрегированный показатель с целью определения целей социального и экономического развития на макроуровне. Он включает три отдельных индекса: продолжительности ожидаемой жизни при рождении, уровня образованности населения, реального ВВП в пересчете на душу населения. Этот индекс показывает не только объем материальных благ конкретного общества, но и возможности развития человека, которые поддерживаются развитием систем образования и здравоохранения [1].

Другая методика оценки качества жизни, предложенная С. А. Айвазяном, предусматривает оценку по значительно более широкому перечню показателей, объединенных в рамках пяти составляющих: качество населения, уровень благополучия, социальная безопасность, качество окружающей среды, природно-климатические условия [2, с. 13].

В рамках методики, предложенной А. И. Омельченко, также выделяются несколько компонент, которые, в свою очередь, состоят из отдельных элементов

и характеризуются рядом показателей [4, с. 67]:

– долгосрочные ценности (продолжительность жизни, уровень здоровья, семейное положение, интеллектуальный потенциал, духовные ценности, социальная защита, культурные ценности);

– текущие потребности (физиологические потребности в товарах и услугах, потребность в жилище, потребность в личной безопасности);

– среда обитания (состояние атмосферного воздуха, водного бассейна, земельных ресурсов, лесного фонда, обращения с отходами);

– социальная инфраструктура (здравоохранение и отдых, наука и образование, услуги населению, культура и искусство, физическая культура и спорт).

Говоря о направлениях улучшения качества жизни населения на региональном уровне, можно выделить ряд проблем, требующих решения.

1) Группа теоретико-методологических проблем. Исследования проблем качества жизни на региональном уровне проводятся в направлениях уточнения содержания понятия «качество жизни», его оценки на региональном уровне, выработки рекомендаций по повышению качества жизни при разработке соответствующих концепций, стратегий, программ.

В России качество жизни населения в региональном разрезе оценивается с использованием как отдельных показателей (среднедушевые доходы населения, средняя заработная плата, продолжительность жизни, потребительские расходы и пр.), так и интегральных рейтингов. Имеется опыт использования инструмента социологических опросов на региональном уровне для учета субъективной оценки населением качества жизни.

В целях совершенствования оценки качества жизни населения целесообразно выработать официальное трактование качества жизни, надежный инструментарий и единую методику ее оценивания на региональном уровне, уделяя особое внимание субъективной оценке качества жизни. Совершенствование методик оценки качества жизни населения и учет результатов проводимых в этой области исследований позволит выявлять проблемы и лучшие практики и принимать обоснованные управленческие решения по повышению качества жизни

населения.

2) Группа проблем, связанных с необходимостью улучшения качества жизни населения.

В региональном разрезе существует проблема высокой дифференциации качества жизни населения регионов, а также их социально-экономического развития. Так, в 2022 году «разрыв» между первым и последним регионами в интегральном рейтинге российских регионов по качеству жизни составил 4,23 раза и 6,63 раза в интегральном рейтинге социально-экономического положения регионов. По отдельным показателям наблюдается также высокая дифференциация. Так, согласно данным Росстата, в 2022 году по уровню бедности дифференциация между Санкт-Петербургом (5,1%) и Республикой Калмыкия (29,7%) составила 5,82 раза, по среднемесячной начисленной заработной плате дифференциация между Республикой Ингушетия (38359 руб.) и Чукотским автономным округом (180741 руб.) - 4,41 раза. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении варьируется от 66,1 года в Еврейской автономной области до 80,5 года в Республике Ингушетия.

Если говорить о соответствии позиций в рейтинге российских регионов по качеству жизни и рейтинге оценки усилий региональных органов исполнительной власти по созданию качественной среды для жизни граждан РФ, то места совпадают только у одного региона (Москва). Четыре региона, входящие в первую десятку рейтинга российских регионов по качеству жизни, не входят в первую двадцатку рейтинга оценки усилий региональных органов исполнительной власти по созданию качественной среды для жизни граждан РФ. Расхождение позиций регионов в рейтингах свидетельствует о существовании нелинейной зависимости между уровнем социально-экономического развития регионов и качеством управления, и оценками качества жизни населения.

Среди проблем качества жизни населения значимой является проблема более низкого качества жизни населения ресурсных регионов, характерная не только для России, но других стран. Примером могут служить угледобывающие регионы. Исследователи отмечают, что зачастую после кратковременного

положительного эффекта богатства природных ресурсов (short-run effects of natural resource wealth) региону приходится принимать меры по устранению негативных последствий угледобычи. Так, результаты исследования E. Esposito, S. Abramson показывают, что бывшие горнодобывающие регионы Европы, как минимум, на 10% беднее, чем другие сопоставимые регионы в пределах той же страны. Кроме того, им приходится бороться с последствиями так называемого «угольного проклятья», которое, в большей степени, идентифицируется как проклятие человеческого капитала, так как добыча угля оказывает большое негативное влияние на накопление человеческого капитала, особенно в сфере высшего образования. Угледобывающие регионы имеют меньше университетов и меньшую долю лиц с университетским образованием. Более того, люди в этих регионах придерживаются гораздо более негативного отношения к формальному образованию и менее ориентированы на будущее.

Основным направлением повышения качества жизни населения, по нашему мнению, является реализация эффективной социальной политики. Она должна быть основана на ключевой цели российской экономики, заключающейся в инновационном прорыве, модернизации экономики. Внедрения инноваций невозможно без роста человеческого потенциала, как одного из ключевых объективных показателей качества жизни.

Государство с этой целью должно выполнять в первую очередь следующие основные функции:

– создавать условия для наращивания человеческого капитала;

– развивать самозанятость и малое предпринимательство в качестве основных инструментов роста благосостояния граждан;

– поддерживать малообеспеченные и слабозащищенные слои населения, так как для остального населения государство создает условия для их самореализации за счет равного доступа к образованию и развитию самозанятости.

Предложенные меры потребуют значительного финансирования и будут иметь положительный эффект только в долгосрочной перспективе, однако результатом их внедрения будет обеспечение высокого качества жизни населения.

Изменение парадигмы стратегического развития человеческого капитала позволит привлечь внимание к качеству жизни как компоненту конкурентоспособности страны, а также станет толчком к стимулированию деловой активности и привлечению инвестиций.

Список литературы

1. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032–1

2. Айвазян, С. А. Уровень жизни населения / С. А. Айвазян / Научный результат. Экономические исследования. - 2020. № 4. С. 13–24.

3. Беляева, Л. А. Методики оценки уровня жизни населения / Л. А. Беляева. –Москва: Норма-М, 2022. – 261 с.

4. Омельченко, А. И. Уровень жизни населения / А. И. Омельченко. - М.: Бизнес-пресса, 2021. - 144 с.

УДК 338.2

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ТЕНЕВУЮ ЭКОНОМИКУ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Ямщикова Лана Константиновна
студент
Научный руководитель: Апахова Валентина Максимовна,
ассистент кафедры экономики и управления
РАНХИГС «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы»,
город Екатеринбург

Аннотация. *Данная статья рассматривает факторы, влияющие на теневую экономику в Тюменской области. В статье представлены результаты исследования, основанного на анализе статистических данных и экспертных оценок. Определены основные факторы, способствующие развитию теневой экономики, включая высокие налоговые ставки, административные и бюрократические препятствия, низкие заработные платы и отсутствие доступных финансовых услуг для малых и средних предприятий. Также предложены меры, которые могут помочь в борьбе с теневой экономикой, такие как снижение налоговых ставок, упрощение административных процедур, улучшение качества и доступности образования и профессиональной подготовки, создание благоприятных условий для развития бизнеса и привлечения инвестиций, а также ужесточение контроля и наказаний за нарушения законодательства.*

This article examines the factors affecting the shadow economy in the Tyumen region. The article presents the results of a study based on the analysis of statistical data and expert assessments. The main factors contributing to the development of the shadow economy are identified, including high tax rates, administrative and

bureaucratic obstacles, low wages and the lack of affordable financial services for small and medium-sized enterprises. Measures that can help in the fight against the shadow economy are also proposed, such as lowering tax rates, simplifying administrative procedures, improving the quality and accessibility of education and vocational training, creating favorable conditions for business development and attracting investment, as well as tightening control and penalties for violations of legislation.

Ключевые слова: *теневая экономика, факторы, налоговые ставки, административные препятствия, бюрократия, заработная плата, финансовые услуги, малые и средние предприятия, меры борьбы, инвестиции, контроль*

Keywords: *shadow economy, factors, tax rates, administrative obstacles, bureaucracy, wages, financial services, small and medium-sized enterprises, control measures, investments, control*

Введение. Теневая экономика, также известная как подпольная или неформальная экономика, является явлением, которое влияет на многие аспекты жизни в обществе. Теневая экономика может быть определена как экономическая деятельность, которая не отражается в официальной статистике и не учитывается в налоговых доходах государства.

Термин «теневая экономика» был введен в научный оборот в 1973 году американским экономистом Эдгаром Фейерсоном (Edgar Feige). Он предложил определение «теневой экономики» как неофициальной экономической деятельности, которая не отражается в официальных статистических данных и находится вне официальной системы налогообложения. С тех пор термин «теневая экономика» стал широко используемым в экономической науке и политической практике для обозначения неофициальной экономической деятельности [1].

Методы. В данном исследовании были использованы как качественные, так и количественные методы исследования. Был проведен анализ литературы по теме теневой экономики и ее влияния на экономику страны в целом. Также проведен анализ размера теневой экономики в Тюменской области.

Результаты. Теневая экономика в Тюменской области является значительной и включает в себя различные виды деятельности, такие как нелегальная

торговля, незарегистрированный бизнес, а также зарплаты в конвертах. Одним из основных факторов, способствующих развитию теневой экономики, является высокий уровень налогового бремени. Многие малые и средние предприятия не могут позволить себе выплачивать высокие налоги, поэтому они вынуждены обходить законодательство. Кроме того, многочисленные административные и бюрократические препятствия также играют роль в развитии теневой экономики. Они осложняют процедуры регистрации и лицензирования бизнеса, что приводит к тому, что предприниматели вынуждены искать альтернативные способы ведения бизнеса [2].

Важным фактором, способствующим развитию теневой экономики в Тюменской области, является низкий уровень заработной платы в некоторых отраслях экономики. Многие работодатели используют зарплаты в конвертах, чтобы избежать уплаты налогов и социальных отчислений. Также, важным фактором является отсутствие доступных финансовых услуг для малых и средних предприятий. Банковские услуги для них часто недоступны или слишком дороги, что вынуждает их искать альтернативные и нелегальные способы финансирования [4].

Обсуждение. К сожалению, точных данных о размере теневой экономики в Тюменской области нет, так как это явление по своей природе скрытое и неофициальное. Однако некоторые исследования и оценки позволяют сделать некоторые выводы о теневой экономике в регионе.

Например, в 2022 году Минэкономразвития России провело исследование и оценило размер теневой экономики в России в целом. По данным исследования, в 2021 году размер теневой экономики в России составил около 20,7% от официального ВВП страны. Как правило, регионы с высоким уровнем экономической активности имеют больший размер теневой экономики. В этом смысле Тюменская область, являясь одним из крупнейших регионов России по добыче и переработке нефти и газа, вероятно, имеет также значительный размер теневой экономики.

Кроме того, существует ряд исследований, посвященных оценке

некоторых конкретных секторов теневой экономики в регионе. Например, в 2022 году главное управление МВД России по Тюменской области опубликовало отчет о борьбе с незаконными оборотами алкоголя в регионе. Согласно отчету, в 2021 году было выявлено 143 факта незаконного оборота алкоголя на сумму более 75 миллионов рублей. Эти данные говорят о том, что теневой рынок алкоголя в Тюменской области достаточно активен [3].

Таким образом, хотя точных данных о размере теневой экономики в Тюменской области нет, некоторые оценки и исследования свидетельствуют о том, что это явление достаточно значительно и охватывает различные секторы экономики.

Заключение. В заключение теневая экономика в Тюменской области имеет множество причин, которые приводят к ее развитию. Некоторые из основных факторов включают высокие налоговые ставки, административные и бюрократические препятствия, низкие заработные платы в некоторых отраслях экономики и отсутствие доступных финансовых услуг. Решение этой проблемы может быть достигнуто только путем принятия комплексных мер, включающих снижение налоговых ставок, упрощение административных процедур и обеспечение доступности финансовых услуг для малых и средних предприятий.

Другими важными мерами для борьбы с теневой экономикой в Тюменской области могут быть улучшение качества и доступности образования и профессиональной подготовки, создание благоприятных условий для развития бизнеса и привлечения инвестиций, а также ужесточение контроля и наказаний за нарушения законодательства.

Важно отметить, что борьба с теневой экономикой является длительным процессом, и результаты могут быть достигнуты только при участии государства, бизнеса и общества в целом. Только совместные усилия по сокращению теневой экономики в Тюменской области могут привести к экономическому росту, улучшению социальной сферы и повышению жизненного уровня населения [5].

Список литературы

1. Кобец Е. А., Кольчугина Ю. Л., Чеботарева А. Г. Проблемы теневой экономики в России / Вестник Таганрогского института управления и экономики 2018. №2. С. 101–103.

2. Теневая экономика – что это и как работает / «ВСделке.ру» - инвестиции, финансы и трейдинг [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://vsdelke.ru/ekonterminy/tenevayaekonomika.html (дата обращения: 11.05.2023).

3. Экономика теневая / Энциклопедия «Кругосвет» - универсальная научно-популярная энциклопедия [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.krugosvet.ru/enc/ekonomika-ipravo/ekonomika-tenevaya (дата обращения: 10.05.2023).

4. Сулакшин С. С. Доктрина государственной политики противодействия коррупции и теневой экономике в Российской Федерации (макет-проект): моногр. / С.С. Сулакшин. - М.: Научный эксперт, 2019. - 219 с.

5. Клямкин И. Теневая Россия. Экономико-социологическое исследование / И. Клямкин, Л. Тимофеев. - М.: РГГУ, 2021. - 608 с.

«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ В ЭКОНОМИКЕ»

IV Международная научно-практическая конференция

Научное издание

Издательство ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Подразделение НИЦ «Иннова»)
353445, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Весенняя, 8, офис 1
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82

Подписано в печать 16.06.2023 г. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 3,26
Бумага офсетная. Печать: цифровая. Гарнитура шрифта: Times New Roman
Тираж 50 экз. Заказ 512