

Научно-исследовательский
центр «Иннова»

ЭКОНОМИКА, ФИНАНСЫ И УПРАВЛЕНИЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

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



Анапа
2023

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

Э40

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).

Э40 ЭКОНОМИКА, ФИНАНСЫ И УПРАВЛЕНИЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА. Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 25 июня 2023 г.). – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2023. – 73 с.

ISBN 978-5-95356-199-0

В настоящем издании представлены материалы II Международной научно-практической конференции «ЭКОНОМИКА, ФИНАНСЫ И УПРАВЛЕНИЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА», состоявшейся 25 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

ISBN 978-5-95356-199-0

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

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Агаева Хадия Сеймур кызы 5

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (МЕТОДЫ, МЕХАНИЗМЫ, ИНСТРУМЕНТЫ И ИХ АДАПТАЦИЯ К РОССИЙСКИМ УСЛОВИЯМ)

Гусов Георгий Валерьевич, Гаглоев Артур Игорьевич

Тобоев Артур Эльбрусович..... 10

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

МОРСКАЯ ТРАНСПОРТИРОВКА НЕФТИ С АРКТИЧЕСКИХ МЕСТОРОЖДЕНИЙ. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Лемке Евгений Эрикович

Тявина Алина Дмитриевна..... 18

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Липатов Сергей Владиславович..... 30

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Чепуркина Анастасия Владимировна

Вертинова Анна Александровна 35

МЕНЕДЖМЕНТ

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА И СТРАТЕГИЯ ЕГО ВНЕДРЕНИЯ В МКУ «ЦБ МБУ И МП КИРОВСКОГО РАЙОНА ГО Г. УФА РБ»

Лутфуллина Светлана Фуатовна 45

МАРКЕТИНГ

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Полуносик Анна Олеговна 52

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИОЛОГИИ

ВНЕДРЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В МЕТОДИКУ ВСЕСТОРОННЕЙ ОЦЕНКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Толкачева Валерия Павловна 58

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ: ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Харламова Лика Вячеславовна, Гусиев Сармат Асланович

Мираков Дмитрий Юрьевич 63

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА И МЕЖДУНАРОДНЫЕ

ОТНОШЕНИЯ

ВЛИЯНИЕ ТАМОЖЕННОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА РЫНОК ПОЛИМЕРОВ

Черепанова Елена Александровна 67

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

УДК 338

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Агаева Хадия Сеймур кызы

студентка

Научный руководитель: Зенченко Ирина Владимировна,

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)

Оренбургского государственного университета»,

город Орск

***Аннотация.** В статье изучена экономическая сущность малого бизнеса в России. Проанализированы основные проблемы развития малого бизнеса, а также пути их решения. Уделено внимание мерам государственной поддержки.*

***Annotation.** The article examines the economic essence of small business in Russia. The main problems of small business development are analyzed, as well as ways to solve them. Attention is paid to measures of state support.*

***Ключевые слова:** малый бизнес, предпринимательство, проблемы развития, государственная поддержка*

***Keywords:** small business, entrepreneurship, development problems, state support*

В настоящее время Российская Федерация переживает очень сложный кризис, который затрагивает различные сферы жизни общества, включая политику, экономику и идеологию. Стране необходимо произвести высокоскоростную ориентировку на нужное направление для достижения дальнейших успехов. Развитие малых форм производства является ключевым фактором экономических реформ, способствующих конкуренции на рынке, повышению уровня потребительского спроса, созданию новых рабочих мест и формированию широкого

круга собственников.

Степень демократизации и открытости экономики государства во многом зависит от уровня развития малого бизнеса и активности предпринимателей. Способствуя развитию малого бизнеса, государство может решить ряд задач, включая повышение благосостояния населения и увеличение доли граждан со средним доходом, а также получение дополнительных налоговых поступлений в бюджет. Более того, малый бизнес может помочь повысить уровень социальной ответственности, экономической активности и инициативности в обществе и повысить уровень осведомленности граждан [1, С. 26].

При рассмотрении роли и места малого бизнеса в национальной экономике, выделяют несколько факторов, благодаря которым малый бизнес играет важную роль в экономике государства. Так, малому предприятию не требуются крупные стартовые инвестиции, несмотря на это, у него обеспечивается быстрый оборот ресурсов и высокая динамика роста.

Малый бизнес внедряет инновации, решает проблемы, связанные с занятостью населения и с реструктуризацией экономики. Благодаря меньшему масштабу, малым предприятиям легче приобретать гибкость в адаптации к местным потребностям и изменяющимся экономическим условиям. По сути, малый бизнес позволяет компенсировать колебания делового цикла, реагируя на изменения конъюнктуры мгновенно и эффективно. Кроме того, благодаря своему экономическому положению и условиям жизни, малые предприятия являются основой среднего класса, который считается залогом стабильности. В результате малый бизнес способствует укреплению стабильности в социальной и политической сферах страны.

Еще одним преимуществом малого бизнеса является то, что он обладает рядом преимуществ, включая способность быстро адаптироваться к изменениям на рынке и подстраиваться под потребности потребителей. Также он упрощает изменения и перестройки в сфере трудовых ресурсов и капитала, и способствует развитию конкуренции. Сильная конкуренция улучшает справедливость цен на рынке и увеличивает хозяйственную свободу участников экономики [2].

На сегодняшний день проблемы в развитии малого бизнеса являются наиболее актуальными вопросами для современной Российской экономики.

Основными важнейшими проблемами развития малого предпринимательства в России являются: недостаточность начального капитала и собственных оборотных средств, трудности с получением банковских кредитов; усиление давления криминальных структур; нехватка квалифицированных кадров бухгалтеров, менеджеров, консультантов; сложности с получением помещений и крайне высокая арендная плата; ограниченные возможности получения лизинговых услуг; отсутствие должной социальной защищенности и личной безопасности владельцев и работников малых предприятий и др. [3].

Низкая доступность кредитования и инвестиций: Малые предприниматели часто сталкиваются с высокими процентными ставками на кредиты, а также требованиями банков о предоставлении залога на имущество. Это создает трудности в получении финансовых ресурсов для развития бизнеса.

Нестабильность законодательства: Законы, регулирующие деятельность малых и средних предприятий, часто меняются, что затрудняет работу предприятий и вызывает неопределенность.

Высокие налоговые и административные барьеры. Они могут быть слишком высоки для малых и средних предприятий, что снижает их прибыль и затрудняет их выживание на рынке.

Бюрократические барьеры: Малые бизнесы сталкиваются с трудностями в регистрации и получении разрешений на деятельность, а также с длительными и сложными процедурами, связанными с налоговой отчетностью.

Низкий уровень квалификации рабочей силы: Малые предприятия часто сталкиваются с проблемами в найме квалифицированных работников и обучении персонала, что ведет к снижению качества продукции и услуг. Необходимо создание эффективной системы обучения и поддержки малых и средних предприятий, которая предоставит предпринимателям все необходимые навыки и знания, необходимые для успешного управления бизнесом.

Ограниченный рынок сбыта: В некоторых отраслях бизнеса конкуренция

сильно высокая, и малые предприятия не могут добиться положительных результатов в условиях монопольного положения крупных компаний.

Финансовое мошенничество и коррупция: Эти факторы также могут оказывать негативное влияние на малый бизнес. Мошенники и коррупционеры могут препятствовать нормальному функционированию бизнесов, что может привести к серьезным финансовым потерям.

Все эти проблемы являются серьезными препятствиями в развитии и процветании малого бизнеса в России. Для борьбы с этими проблемами необходимо принимать целенаправленные меры, направленные на создание более благоприятных условий для предпринимательства и усиление поддержки малых предприятий со стороны государства.

Например, создание специальных программ и инструментов, направленных на поддержку малого и среднего бизнеса. Это может включать в себя финансовую поддержку, налоговые льготы, снижение административных барьеров, создание более удобных условий для кредитования и инвестирования. Расширение доступности государственной поддержки малому бизнесу. Это может включать в себя обучение, консультации и информационную поддержку. Также, стоит рассмотреть возможность создания специализированных центров поддержки малого бизнеса, где предприниматели смогут получить помощь и консультации по любым вопросам.

Сегодняшнее время свидетельствует о том, что без вмешательства государства малое предпринимательство не может функционировать. Выбор соответствующего инструмента или механизма поддержки зависит от местонахождения компании, ее внутренней и внешней структуры, деятельности органов местного самоуправления и наличия ресурсов. Министерство экономического развития РФ разработало национальный проект, охватывающий всестороннюю поддержку предпринимательства. Основными целями проекта являются: рост числа работающих в сфере малого предпринимательства к концу 2024; увеличение доли малого и среднего предпринимательства в ВВП до 32,5% к концу 2025 года; рост удельного веса экспорта субъектов бизнеса до 10% в общем объеме не

сырьевого экспорта к концу 2024 г.

Финансовые программы поддержки малого предпринимательства успешно реализуются на всей территории Российской Федерации. В 2019 году в рамках национального проекта предусмотрено 60,6 млрд. руб. В 2016 году доступ к государственным закупкам был расширен, и объем таких закупок достиг более чем 1,5 триллиона рублей. В такой ситуации государственные власти демонстрируют свою готовность помочь начинающим предпринимателям. Однако, не все претенденты воспользуются возможностью в связи с отсутствием понимания того, как осуществить доступ к данной области бизнеса [3, С. 114].

Таким образом, на сегодняшний день, с учетом существующих условий на рынке, развитие малого бизнеса становится для государства приоритетной задачей. Существование и развитие сектора малого бизнеса способствуют созданию новых рабочих мест, уменьшению безработицы и увеличению денежной массы в обращении. Это, в свою очередь, может способствовать сохранению экономической стабильности и повышению показателей роста экономики страны на мировом уровне.

Список литературы

1. Баликоев, В. З. Общая экономическая теория : учебник / В. З. Баликоев. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 528 с. – ISBN 978-5-16-010695-3. –Режим досупа: <https://znanium.com/catalog/product/> - 12.05.2023.

2. Дунаева, А. И. Проблемы и перспективы развития малого бизнеса в России на современном этапе / А. И. Дунаева, Н. О. Удачин / Theoretical & Applied Science. 2018. № 3 (11). С. 111–115.

3. Федорова, А. Р. Малое предприятие как ключевая составляющая современной экономической системы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ogbus.ru/files/ogbus/authors/Rodionova/Fedorova.pdf>

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

УДК 330

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (МЕТОДЫ, МЕХАНИЗМЫ, ИНСТРУМЕНТЫ И ИХ АДАПТАЦИЯ К РОССИЙСКИМ УСЛОВИЯМ)

Гусов Георгий Валерьевич

Гаглоев Артур Игорьевич

Тобоев Артур Эльбрусович

студенты

Научный руководитель: Ракута Наталья Васильевна,

к.э.н., доцент

Северо-Осетинский государственный университет имени К. Л. Хетагурова,

город Владикавказ

***Аннотация.** Целью данной статьи является определение состояния и перспектив повышения экономической безопасности современной России. Это может быть достигнуто путем решения следующих задач: обзор существующих методов оценки экономической безопасности страны.*

Экономическая безопасность страны — это состояние национальной экономики, которое предполагает обеспечение ее независимости, стабильности и устойчивости, способности к совершенствованию и развитию деловой активности и улучшению жизни граждан. Целью данной работы является изучение методов обеспечения экономической безопасности других стран.

***Annotation.** The purpose of this article is to determine the state and prospects for improving the economic security of modern Russia. This can be achieved by solving the following tasks: a review of existing methods for assessing the country's economic security. The economic security of the country is the state of the national economy, which involves ensuring its independence, stability and sustainability, the ability to*

improve and develop business activity and improve the lives of citizens. The purpose of this work is to study methods for ensuring the economic security of other countries.

Экономическая безопасность является базисом для обеспечения национальной безопасности страны в целом и ее устойчивого социально-экономического развития. Раскрывая определение экономической безопасности, можно исходить из разных трактовок. Также существует мнение, что экономическая безопасность страны складывается из уровня экономической безопасности отдельных регионов/городов. Другие исследователи отмечают, что экономическая безопасность страны представляет собой экономическую безопасность отдельно взятого члена общества. Эта точка зрения активно укрепилась в странах запада, в частности в США.

Экономическая безопасность или финансовая безопасность – это условие стабильного дохода или других ресурсов для поддержания уровня жизни сейчас и в обозримом будущем. Это включает:

- вероятная сохраняющаяся платежеспособность;
- предсказуемость будущего денежного потока человека или другого экономического субъекта, такого как страна;
- обеспечение занятости.

Финансовая безопасность чаще всего относится к управлению деньгами и сбережениями в семье и семье. Экономическая безопасность, как правило, включает более широкий эффект от уровня производства в обществе и денежной поддержки неработающих граждан.

В Соединенных Штатах экономическая безопасность детей определяется уровнем дохода и уровнем занятости их семей или организаций. Экономическая безопасность людей старше 50 лет основана на пособиях по социальному обеспечению, пенсиях и сбережениях, заработной плате и занятости, а также на медицинском страховании.

В 1972 году законодательный орган штата Аризона сформировал Департамент экономической безопасности с миссией по содействию «безопасности, благополучию и самодостаточности детей, взрослых и семей». Этот департамент

объединяет действия правительства штата, которые ранее осуществлялись Комиссией по безопасности занятости, Государственным департаментом социального обеспечения, Отделом профессиональной реабилитации, Государственным управлением экономических возможностей, Советом по профессиональному обучению, Государственным управлением планирования рабочей силы и Государственным департаментом Умственная отсталость. (переименованный в Отдел по проблемам развития, законопроект № 2213) присоединился к Департаменту в 1974 году. Целью создания Департамента было обеспечение интеграции прямых услуг людям таким образом, чтобы уменьшить дублирование административных усилий, услуг и расходов. Семейные связи стали частью Департамента в январе 2007 года.

Департамент экономической безопасности Миннесоты был образован в 1977 году из департаментов служб занятости и профессиональной реабилитации, Управления кадров губернатора и Управления экономических возможностей, которые руководили программами борьбы с нищетой. В 1985 году Государственная служба для слепых была включена в этот отдел. В 2003 году Департамент экономической безопасности Миннесоты и Департамент торговли и экономического развития Миннесоты были объединены в Департамент занятости и экономического развития Миннесоты. Экономическая безопасность в контексте политики и международных отношений – это способность национального государства следовать выбранным мерам политики для развития национальной экономики желаемым образом. Исторически завоевание наций делало завоевателей богатыми за счет разграбления, доступа к новым ресурсам и расширения торговли за счет контроля над экономикой побежденных наций. В современной сложной системе международной торговли, характеризующейся многонациональными соглашениями, взаимозависимостью и наличием природных ресурсов и т. д., Экономическая безопасность сегодня, вероятно, является такой же важной частью национальной безопасности, как и военная политика. Экономическая безопасность была предложена в качестве ключевого фактора международных отношений, особенно в геополитике нефти в американской внешней политике после 11

сентября 2001 года.

Новое прочтение экономической безопасности получила при администрации президента Д. Трампа.

Президент Трамп все больше стирает грань между национальной и экономической безопасностью Америки. В то время как предыдущие администрации пытались бороться с экономическими угрозами и угрозами безопасности по отдельности, г-н Трамп преднамеренно смешал их, рассматривая торговую практику другой страны так же опасной для Соединенных Штатов, как и ее военные возможности.

Это точка зрения, которую он поддерживал с начала кампании 2016 года, когда он продвигал свою программу «Америка прежде всего» и поклялся защищать компании, которые, по его мнению, оказались в проигрышном конце мировой торговли. Вступив в должность, г-н Трамп немедленно вывел Соединенные Штаты из многонационального Транстихоокеанского партнерства и начал расследование по импортным товарам, таким как стиральные машины и солнечные батареи, которые, по его мнению, наводнили американский рынок.

Тем не менее, суть экономической безопасности осталась прежней. Экономическая безопасность – это безопасность каждого, отдельно взятого, члена общества.

Индекс базовых таблиц экономической безопасности (BEST) показывает, сколько дохода работающие взрослые из разных семей должны быть экономически безопасными в каждом штате.

В этом информационном бюллетене представлены новые данные BEST на национальном и государственном уровне, рассчитанные Институтом исследований политики женщин. Угрозы экономической безопасности в США, следующие:

– только 67 процентов работающих взрослых (в возрасте 19–64 лет) в Соединенных Штатах экономически защищены, что означает, что их семейный доход достаточен для покрытия ежемесячных базовых расходов и достижения скромных целей развития активов;

– работающие мужчины более склонны к экономической безопасности,

чем работающие женщины (68,2 процента мужчин экономически безопасны по сравнению с 65,5 процента женщин);

– белые мужчины чаще всего достигают нужного уровня экономической безопасности в Соединенных Штатах, а латиноамериканские мужчины и женщины реже всего достигают нужного уровня экономической безопасности;

– семьи, возглавляемые одинокими матерями, с наименьшей вероятностью будут экономически безопасными, в то время как супружеские пары без детей с наибольшей вероятностью будут экономически безопасными.

В Канаде угрозы общей экономической безопасности страны считаются экономическим шпионажем, который является «незаконной, тайной или принудительной деятельностью иностранного правительства с целью получения несанкционированного доступа к экономической разведке, такой как конфиденциальная информация или технологии, для получения экономического преимущества».

Широко распространено мнение, что между экономической безопасностью и экономическими возможностями существует компромисс.

Российское же понимание экономической безопасности практически не касается конкретно граждан.

В стратегии экономической безопасности, принятой в России, упор делается на более «размытых» фактах, в частности на постоянном вялом росте России после мирового финансового кризиса 2008 года и «исчерпании модели экспорта ресурсов». В процессе это стало критикой российской политической экономии.

В нем упоминаются внешние проблемы, в том числе дискриминация в отношении российского экспорта, санкции и глобальная финансовая нестабильность, в нем основное внимание уделяется внутренним источникам слабости России: недостаточной конкурентоспособности, низким инвестициям и неспособности к инновациям. Указанные причины включают, среди прочего, высокий уровень преступности и коррупции, чрезмерные административные барьеры, неэффективное государственное управление, большую теневую экономику, отсутствие долгосрочных инвестиций, снижение качества образования, плохо

развитую рыночную инфраструктуру и отсутствие участие в глобальных цепочках поставок

Стратегия также привлекает внимание к долгосрочным тенденциям, направленным против России: изменения в глобальной структуре спроса и предложения на энергоносители, истощение российских месторождений нефти и газа, отсутствие российского представительства среди глобальных компаний за пределами сектора природных ресурсов, страны неадекватные трудовые ресурсы и конкурентный мировой рынок талантов.

Примечательно, что, учитывая его значимость с 2014 года, «импортозамещение» вообще не упоминается (в стратегии упоминается лишь однажды «преодоление критической зависимости от импортных поставок», гораздо более слабая формулировка). Скорее, стратегия предполагает, что для стимулирования более высоких темпов роста необходимо более глубокое взаимодействие на более выгодных условиях с глобальной экономикой.

Но стратегия избирательна в отношении этого взаимодействия. Он призывает к более глубокому сотрудничеству, в частности, с такими региональными группировками, как Евразийский экономический союз, Шанхайская организация сотрудничества и БРИКС. Примечательно, что Запад вообще не упоминается, несмотря на тот факт, что ЕС в подавляющем большинстве случаев остается важнейшим экономическим партнером России.

В основе многих из этих недостатков лежит неспособность вводить новшества и разрабатывать новые технологии. Отголосок советской экономики в 1980-х годах, несомненно, непреднамеренный, отголосок: неспособность отреагировать на новую научно-техническую революцию, в результате которой Россия отстает от остального развитого мира.

Таким образом, концепция стратегии «экономической безопасности» стала ориентироваться не столько на защиту суверенитета от внешних угроз, сколько на поддержание силы России как великой державы путем создания условий, позволяющих ей более эффективно конкурировать в глобальной экономике. Тем не менее, он стремится сделать это, даже несмотря на то, что отношения с его

основными экономическими партнерами по-прежнему ограничены санкциями и недоверием.

Поскольку экономическая нестабильность в России связана главным образом с ее собственной внутренней политикой и институтами, решение состоит в том, чтобы провести реформы, которые устранят хроническую неэффективность, коррупцию и другие препятствия для инвестиций и инноваций. Это список «пожеланий» (в стратегии перечислено 78 из них), большинство из которых обсуждались в эпоху Путина. Они включают реформу образования, предотвращение искусственного банкротства и другие формы незаконного рейдерства, улучшение управления государственными активами, предотвращение отмывания денег, улучшение прав собственности, более привлекательный инвестиционный климат, и так далее. Оставленные недосказанными, почему они не были достигнуты, или даже во многих случаях серьезно преследуются, каковы перспективы сделать это сейчас, и какие препятствия, в том числе со стороны влиятельных интересов, стоят на пути.

Таким образом, из анализа опыта стран запада, в частности США, можно сделать вывод, что экономическая безопасность – это, прежде всего, экономическая безопасность каждого отдельного члена общества. И в данном случае экономически безопасна страна, где преобладающим классом является средний класс.

На наш взгляд, такой подход к пониманию экономической безопасности – наиболее оптимален для России.

Список литературы

1. Бабынина, Л. О. Европейский союз в поиске глобальной роли: политика, экономика, безопасность [Текст]: [монография / Л. О. Бабынина, Ю. А. Борко, Р. Г. Герасимова и др.]; под общ. ред. А. А. Громыко, М. Г. Носова; Федер. гос. бюджет. учреждение науки, Ин-т Европы Рос. акад. наук. – Москва: Весь мир, 2015. – 588 с.
2. Орехов, В. И. Экономическая безопасность современной России в

условиях кризиса [Текст]: монография / В. И. Орехов, Т. Р. Орехова, О. В. Карагодина; под науч. ред. Т. Р. Ореховой. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 105 с.

3. Табаков, А. В. Содействие внешнеэкономической деятельности и обеспечение экономической безопасности России: в поисках баланса частных и публичных интересов [Текст] / А. В. Табаков / Вестник Российской таможенной академии. – 2013. – № 4. – С. 25–34.

4. Матвеева Е. С. Понятие экономической безопасности государства и ее место в системе национальной безопасности / Молодой ученый. – 2017. – №3. – С. 367–369. – URL <https://moluch.ru/archive/137/38388/> (дата обращения: 21.03.2020).

5. Шпилевская Е. В. Человеческий капитал в системе экономической безопасности региона / Гуманитарные и социально-экономические науки. 2015 №5 (84). С. 118–125.

6. Шпилевская Е. В. Методика оценки уровня жизни в аспекте концепции качества населения / Гуманитарные и социально-экономические науки. 2015 №6 (85). С. 127–132. 7. Моденов А. К. Экономическая безопасность при бизнес-планировании реинжиниринга фирмы [Текст]: монография / А. К. Моденов, М. П. Власов, Т.Н. Орловская]; под общей редакцией А. К. Моденова; СПбГАСУ. - Санкт-Петербург, 2018. – 620 с.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 330

МОРСКАЯ ТРАНСПОРТИРОВКА НЕФТИ С АРКТИЧЕСКИХ МЕСТОРОЖДЕНИЙ. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Лемке Евгений Эрикович

Тявина Алина Дмитриевна

магистранты

ФГБОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени
М. В. Ломоносова», город Архангельск

Аннотация. Развитие крупных нефтегазовых проектов на протяжении многих десятилетий, год за годом кардинально меняло транспортную картину мира. Случаи, когда обнаруженные месторождения углеводородов совпадали с регионами основного потребления есть, но они единичны. Поэтому вопрос транспортировки углеводородов (транспортировка газа) всегда был и остаётся актуальным.

В данной статье рассматривается сжиженный углеводородный газ, то есть качественный состав, методы получения и сферы его применения. Подробно описаны такие сферы применения, как автомобильное топливо, газ коммунально-бытового назначения и нефтехимия. Имеется сводка о нынешних производительности СУГ и доли экспорта в РФ, а также прогноз данных показателей на 2024 год. В статье освещены особенности работы предприятий по производству и реализации СУГ: применяемая технология, производимая продукция, принципы сливно-наливных операций, транспортировка, хранение и учет продукции, а также география экспорта предприятий.

Ключевые слова: углеводороды, газ, нефть, транспортировка

углеводородов, вагон

Арктические месторождения нефти являются одними из самых важных и перспективных источников нефти в мире. Однако, транспортировка нефти с этих месторождений является сложной задачей, связанной с рядом технических и экологических проблем. В данной статье мы рассмотрим основные методы морской транспортировки нефти с арктических месторождений и их преимущества и недостатки.

Начало активного освоения газовых месторождений в европейской части российской Арктики пришлось на 1980-е гг. — в этот же период началась реализация первых проектов по строительству обеспечивающих их магистральных газопроводов: первая добыча газа на суше российской Арктики началась в 1969 г. на севере Красноярского края на месторождении Мессояхское, от которого за два года был построен самый северный в мире магистральный газопровод длиной 671 км для газоснабжения г. Норильска и предприятия «Норильский никель».

Наиболее новый проект внутрироссийских газопроводов в Арктическом регионе — запущенный в октябре 2012 г. в эксплуатацию газопровод «Бованенково — Ухта» (первая нитка введена в эксплуатацию в октябре 2012 г., в 2017 г. газопровод введен в эксплуатацию). Планируется, что после полной реализации проекта по строительству газопровода «Бованенково — Ухта — Торжок», данная ветка свяжет газовые месторождения полуострова Ямал и СРТО с территорией центральной России. Кроме того, предполагается, что в дальнейшем после того, как к этому газопроводу будут присоединены другие месторождения полуострова Ямал, транзитной зоны суша-море (например, месторождения Харасавайское, Крузенштернское), а также прилегающего шельфа Карского моря (например, месторождения Ленинградское, Русановское), данная система сформирует комплексную региональную инфраструктуру транспорта газа из ЯНАО и СРТО. Что касается технических характеристик, согласно проекту, совокупная длина ветки должна составить свыше 2500 км (Бованенково — Ухта — 1200 км, Ухта — Торжок — 1300 км), а пропускная способность — на участке Бованенково —

Ухта 115 млрд м³ / год, на участке Ухта — Торжок: 90 млрд м³ / год.

Следует учитывать, что реализация проекта по сооружению газопровода, спроектированного для транспортировки УВ из Штокмановского газоконденсатного месторождения в Баренцевом море и также указанного на рис. 1 пунктиром, была — как и весь проект — отложена в 2012 г. на неопределенный срок.

Для транспортировки нефти с арктических месторождений используются различные методы и технологии, включая морские танкеры, нефтепроводы и баржи.

Морские танкеры — это специальные суда, предназначенные для перевозки нефти по морю. Они могут быть различных размеров и вместимостей, и обычно оснащены специальными системами для предотвращения утечек нефти в случае аварии.

Нефтепроводы — это системы трубопроводов, которые используются для транспортировки нефти с месторождений на берегу до терминалов на берегу. Они могут быть подземными или надземными, и обычно требуют регулярного обслуживания и инспекции.

Баржи — это суда, которые используются для перевозки нефти по внутренним водным путям, таким как реки и каналы. Они могут быть более экономичными, чем морские танкеры, но требуют более длительного времени на перевозку.

Все эти методы имеют свои преимущества и недостатки, и выбор конкретного метода зависит от многих факторов, включая расстояние до терминала, объем перевозки и стоимость.

Системы транспорта углеводородов (УВ) в Арктике включают системы локальных и магистральных нефти- и газопроводов, системы грузовых перевозок по железным дорогам и морским транспортным флотом. Среди восьми стран, чьи территории — полностью или частично — находятся за Полярным кругом (Канада, Россия, США, Исландия, Норвегия, Королевство Дания, Швеция, Финляндия), только пять имеют выход в Северный Ледовитый океан (Россия, Норвегия, Дания, Канада и США), и только в четырех активно ведется реализация

нефтегазовых проектов (Россия, США, Канада и Норвегия). Соответственно, основные пути транспорта нефти и газа в Арктике приходятся на четыре последние страны — тем не менее, часть из этих транспортных систем имеет трансграничный характер. Углеводороды широко используются в различных отраслях промышленности, включая:

1. Нефтепереработка: углеводороды являются основным сырьевым материалом для производства бензина, дизельного топлива, керосина, мазута и других видов топлива.

2. Химическая промышленность: углеводороды используются для производства различных химических компонентов, таких как пластмассы, резины, пестициды, удобрения, лекарства и т.д.

3. Энергетика: уголь, природный газ и нефть используются для производства электроэнергии.

4. Транспорт: углеводороды используются в качестве топлива для транспортных средств, таких как автомобили, самолеты и корабли.

5. Производство пищевых продуктов: углеводороды используются в качестве ингредиентов для производства различных пищевых продуктов, таких как масло, сахар, солод и т.д. [2].

Необходимым условием освоения углеводородных ресурсов Арктики является обеспечение системы транспорта добываемых объемов нефти и газа, а также продуктов их переработки.

Системы транспорта углеводородов (УВ) в Арктике включают системы локальных и магистральных нефте- и газопроводов, системы грузовых перевозок по железным дорогам и морским транспортным флотом. Среди восьми стран, чьи территории — полностью или частично — находятся за Полярным кругом (Канада, Россия, США, Исландия, Норвегия, Королевство Дания, Швеция, Финляндия), только пять имеют выход в Северный Ледовитый океан (Россия, Норвегия, Дания, Канада и США), и только в четырех активно ведется реализация нефтегазовых проектов (Россия, США, Канада и Норвегия). Соответственно, основные пути транспорта нефти и газа в Арктике приходятся на четыре последние

страны — тем не менее, часть из этих транспортных систем имеет трансграничный характер.

Методы морской транспортировки нефти с арктических месторождений

Морские танкеры

Морские танкеры являются наиболее распространенным методом транспортировки нефти с арктических месторождений. Они представляют собой специальные суда, оснащенные системами для предотвращения утечек нефти в случае аварии. Морские танкеры могут быть различных размеров и вместимостей, что позволяет выбрать оптимальный вариант для каждого конкретного месторождения. Однако, морские танкеры имеют ряд недостатков, связанных с их эксплуатацией в условиях арктического климата. В частности, они могут столкнуться с проблемами ледостава и обледенения, что может привести к задержкам в доставке нефти.

Нефтепроводы

Нефтепроводы являются более экономичным методом транспортировки нефти с арктических месторождений, чем морские танкеры. Они представляют собой системы трубопроводов, которые используются для транспортировки нефти с месторождений на берегу до терминалов на берегу. Нефтепроводы могут быть подземными или надземными, и обычно требуют регулярного обслуживания и инспекции. Однако, нефтепроводы также имеют свои недостатки. В частности, они могут быть более уязвимыми к авариям, так как утечка нефти из трубопровода может привести к серьезным экологическим последствиям.

Баржи

Баржи являются еще одним методом транспортировки нефти с арктических месторождений. Они используются для перевозки нефти по внутренним водным путям, таким как реки и каналы. Баржи могут быть более экономичными, чем морские танкеры, но требуют более длительного времени на перевозку. Однако, баржи также могут столкнуться с проблемами ледостава и обледенения, что может привести к задержкам в доставке нефти.

Морские танкеры являются наиболее распространенным методом

транспортировки нефти с арктических месторождений. Они позволяют доставлять нефть на дальние расстояния и могут быть использованы в любое время года. Однако, морские танкеры могут столкнуться с проблемами ледостава и обледенения, что может привести к задержкам в доставке нефти.

Нефтепроводы являются более экономичным методом транспортировки нефти с арктических месторождений, чем морские танкеры. Они позволяют доставлять нефть на дальние расстояния без риска утечки нефти в море. Однако, нефтепроводы могут быть более уязвимыми к авариям, так как утечка нефти из трубопровода может привести к серьезным экологическим последствиям.

Баржи являются более экономичным методом транспортировки нефти с арктических месторождений, чем морские танкеры. Они могут быть использованы для перевозки нефти по внутренним водным путям, что позволяет доставлять нефть на дальние расстояния без риска утечки нефти в море. Однако, баржи также могут столкнуться с проблемами ледостава и обледенения, что может привести к задержкам в доставке нефти.

Транспортировка нефти с арктических месторождений является сложной задачей, связанной с рядом технических и экологических проблем. Морские танкеры, нефтепроводы и баржи являются основными методами морской транспортировки нефти с арктических месторождений. Каждый из этих методов имеет свои преимущества и недостатки, и выбор конкретного метода зависит от многих факторов, включая расстояние до терминала, объем перевозки и стоимость.

Существуют различные методы транспортировки сжиженного углеводородного газа:

Железнодорожный транспорт – сжиженный газ транспортируется в специальных цистернах на железнодорожных платформах.

Автотранспорт – сжиженный газ транспортируется в специальных цистернах на автомобилях.

Судовой транспорт – сжиженный газ транспортируется на судах, специально оборудованных для этой цели.

Трубопроводный транспорт – это метод транспортировки газа, при

котором сжиженный газ перекачивается по трубопроводам.

Воздушный транспорт – сжиженный газ транспортируется на специальных грузовых самолетах.

Мультимодальный транспорт – это совокупность нескольких видов транспорта для доставки газа. Например, сначала газ транспортируется на суде, затем на железнодорожной платформе, и далее на автомобиле до конечного пункта назначения [2].

Одной из особенностей транспортировки углеводородов является высокий уровень опасности для окружающей среды и человека. Это связано с возможностью взрывов, пожаров и протекания нефтепродуктов при нарушении целостности транспортных средств и контейнеров.

Для транспортировки углеводородов используются различные виды транспорта: автомобили, железнодорожные вагоны, магистральные трубопроводы, танкеры и баржи. Каждый вид транспорта имеет свои особенности и требования к безопасности [4].

Автомобильный транспорт часто используется для перевозки малых объемов нефтепродуктов на небольшие расстояния. Однако он ограничен в грузоподъемности и дальности перевозки.

Железнодорожный транспорт более эффективен при перевозке больших объемов нефтепродуктов на средние и большие расстояния. Однако он требует специальных технологий и методов загрузки/выгрузки, а также полного соблюдения правил безопасности [5].

Трубопроводный транспорт наиболее эффективен, так как позволяет перевозить большие объемы нефтепродуктов на дальние расстояния. Однако он требует высокой точности в проектировании и строительстве, а также постоянного контроля и обслуживания.

Танкеры и баржи используются для перевозки нефти и газа по морю и рекам. Эти виды транспорта требуют строгого соблюдения всех правил безопасности, так как возможность экологической катастрофы при аварийной ситуации очень высока [6].

Однако несмотря на меры безопасности, организация транспортировки углеводородов остается одной из самых трудных и ответственных задач в промышленной сфере.

Из всего сказанного выше вытекают следующие принципы оптимизации технологических режимов [7]:

1. Оптимизация режимов и программы энергоресурса сбережения при транспортировке углеводородов по трубопроводам должны строиться на основе четких и однозначных понятий технологических режимов и комплексных критериев оценки эффективности.

2. В основе оптимизации энергоресурса сбережения при транспортировке углеводородов лежит не один режим, а взаимоувязанный каскад технологических режимов, построенный на основе выбранного комплексного критерия эффективности, обеспечивающий наилучшее решение на планируемый долгосрочный период работы предприятия (страны).

3. Комплексный критерий должен учитывать не только наиболее простые характеристики электропотребления (мощность, потребленную электроэнергию, удельные показатели электропотребления, КПД оборудования), но и особенности поставки углеводородов, особенности технологического участка, затраты на приобретение электро и других видов энергии, безопасность технологического процесса, надежность работы оборудования, затраты на эксплуатацию, обслуживание, ремонт, реконструкцию, строительство, модернизацию, наличие и квалификацию персонала, цикличность работы оборудования, наличие резерва, природные и погодные условия, сложность выполнения технологических операций и др.

4. Комплексный критерий не является догмой и в процессе жизни предприятия, может по мере изменения общественных или политических приоритетов изменяться, совершенствоваться, упрощаться или усложняться [4].

5. Планы, построенные на основе комплексных критериев, должны корректироваться по мере изменения критериев и уточнения исходных данных. Планирование работы трубопровода – непрерывный процесс, связанный с

привлечением многих служб (товарно-транспортных, технологических, энергетиков, механиков, эксплуатации трубопроводов, автоматизации, промышленной и экологической безопасности, экономистов и др.).

Характеристики «скользящих» емкостей [3].

Резонансная частота: «Скользящая» емкость имеет резонансную частоту, которая зависит от ее геометрических размеров и диэлектрика, используемого в качестве утолщения [1].

Эффект питания: «Скользящие» емкости имеют свойство, называемое эффектом питания. Это означает, что емкость может измениться, когда на нее подается электрический сигнал. Этот эффект может быть использован в различных приложениях, таких как датчики и фильтры.

Управляемость: «Скользящие» емкости могут быть управляемыми, то есть емкость может быть изменена при помощи внешнего электрического сигнала. Это позволяет создавать электронные устройства с изменяемыми характеристиками.

Низкие потери: «Скользящие» емкости имеют низкие потери на высоких частотах, что делает их полезными для создания фильтров и других высокочастотных устройств.

Конструкция [3]: «Скользящие» емкости могут быть выполнены из разных материалов, включая керамику, полимеры и металлы. Они могут быть выполнены в разных формах и размерах, чтобы соответствовать определенным задачам и приложениям.

Заряд: «Скользящие» емкости могут хранить заряд в течение длительных периодов времени, что делает их полезными для использования в электронных устройствах, таких как батареи и конденсаторы.

Энергоресурс сбережения при транспортировке углеводородов может быть достигнуто путем использования различных методов и технологий [4]:

– использование современных транспортных средств, таких как электрические или гибридные автомобили, которые потребляют меньше топлива и

выбрасывают меньше выбросов;

– применение технологии сжижения природного газа (СПГ), что позволяет перевезти больше газа на одном транспортном средстве и снизить затраты на топливо;

– использование трубопроводов для транспортировки углеводородов, вместо транспортировки по дорогам и железным дорогам. Трубопроводы потребляют меньше энергии, чем средства транспорта;

– разработка новых, более эффективных методов перевозки, например использование новых технологий для оптимизации маршрутов и обеспечения более эффективной работы транспортных средств;

– применение технологий, которые позволяют снизить расходы на топливо, например установка устройств для экономии топлива на автомобилях или использование более эффективных двигателей.

Инвестирование в исследования и технологии в области экологически чистой энергетики, например разработка новых видов топлива и других источников энергии, которые могут быть использованы для транспортировки углеводородов [2].

Выводы

Наибольший эффект энергосбережения при транспортировке углеводородов достигается в мероприятиях, связанных с планированием режимов перекачки [8].

Ввод в нормативную документацию более чётких базовых понятий, в частности понятий технологического режима, установившегося режима, комплексных критериев, определяющих эффективность транспортировки по трубопроводам, позволит с минимальными затратами осуществлять поиск эффективных решений и планировать экономичную работу трубопроводов.

Разработка и применение комплексных критериев эффективности дает возможность на основе автоматизированных комплексов расчетов технологических режимов строить системы планирования. Инженеры-технологи должны решать

задачи не просто экономии электроэнергии, а задачи эффективного использования энергетических, топливных, человеческих, природных ресурсов на долгосрочный период применительно к технологическому участку, предприятию, отрасли, страны.

Решение перечисленных задач предопределяет успех поиска эффективных путей энергоресурс сбережения при транспортировке углеводородов[9].

Список литературы

1. Акимов, В. Ф. Измерение расхода газонасыщенной нефти: моногр. / В. Ф. Акимов. - М.: [не указано], 2021. - 294 с.
2. Булатов, А. И. Англо-русский словарь по нефти и газу / А. И. Булатов. - М.: РУССО, 2022. - 400 с.
3. Гаврилов, В. П. Происхождение нефти / В. П. Гаврилов. - М.: Наука, 2022. - 176 с.
4. Глушков Анализ проблемы поиска альтернативы нефти и природному газу / Глушков, Александрович Владимир. - М.: Ижевск: Регулярная и хаотическая динамика, 2007. - 200 с. Мызников М. О. Оптимизация режимов и энергоресурсосбережение при транспортировке углеводородов. /Всероссийская научная конференция «Трубопроводный транспорт углеводородов». 28–29 сентября 2017. г. Омск, Россия. С. 160–163.
5. Мызников М. О., Исакова Е. В., Куликов А. С. Сравнительный анализ удельных показателей транспортировки нефти на технологических участках. /Наука и технологии трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов. 2013, № 4. С. 34–39.
6. Пороскун, В. И. Методические рекомендации по подсчету геологических запасов нефти и газа объемным методом / ред. В. И. Петерсилье, В. И. Пороскун, Г. Г. Яценко. - М.: М.-Тверь: ВНИГНИ/Тверьгеофизика, 2022. - 130 с.
7. Ситников, С. Л. Гражданско-правовое регулирование транспортировки нефти посредством системы нефтепроводов. Актуальные проблемы / С. Л. Ситников. - М.: Юстицинформ, 2021. - 185 с.

8. Строганов, Л. В. Газы и нефти ранней генерации Западной Сибири / Л. В. Строганов, В. А. Скоробогатов. - М.: Недра, 2019. - 415 с.

9. Фомин, Г. С. Нефть и нефтепродукты. Энциклопедия международных стандартов / Г. С. Фомин, О. Н. Фомина. - М.: Протектор, 2020. - 326 с.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 658

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Липатов Сергей Владиславович

студент

Научный руководитель: Зенченко Ирина Владимировна,

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)

Оренбургского государственного университета»,

город Орск

***Аннотация.** В статье изучена оценка качества и конкурентоспособности продукции предприятия. Рассмотрены показатели качества продукции и конкурентоспособности предприятия. Изучены методики оценки качества продукции и конкурентоспособности предприятия.*

***Annotation.** The article examines the assessment of the quality and competitiveness of the company's products. The indicators of product quality and competitiveness of the enterprise are considered. The methods of assessing the quality of products and the competitiveness of the enterprise have been studied.*

***Ключевые слова:** основные средства, основные качества, эффективность, предприятие, показатели*

***Keywords:** fixed assets, fixed quality, efficiency, enterprise, indicators*

Проблема качества продукции в современных экономических условиях связана с несколькими факторами. Во-первых, с ростом конкуренции на рынке и появлением широкого выбора товаров покупатели становятся более требовательными и выбирают продукцию, которая наиболее полно удовлетворяет их потребности и ожидания. Во-вторых, с развитием технологий и доступом к информации

потребители стали более осведомленными и могут легко сравнивать качество различных товаров. В-третьих, правительства и регулирующие органы ставят все более жесткие требования к качеству и безопасности продукции, что приводит к ужесточению контроля со стороны производителей.

Для предприятий возникновение проблем с качеством продукции может иметь серьезные последствия. Неприемлемое качество может привести к утрате доверия покупателей и падению спроса на товары компании, что в свою очередь приведет к снижению объемов производства и прибыли. Кроме того, некачественная продукция может вызывать претензии и иски со стороны потребителей, что повлечет за собой юридические и финансовые проблемы для компании.

Для решения проблемы качества продукции предприятия могут применять различные методы и подходы. Важным шагом является внедрение системы управления качеством, такой как ISO 9001, которая поможет стандартизировать процессы производства и обеспечить их контроль. Также важно уделять внимание обучению и повышению квалификации персонала, чтобы они могли осуществлять контроль качества продукции на всех этапах производства. Кроме того, предприятия могут сотрудничать с поставщиками, чтобы обеспечить качество поставляемых материалов и комплектующих.

В целом, проблема качества продукции в современных экономических условиях является важной и требует постоянного внимания со стороны предприятий. Качество продукции является одним из ключевых факторов успешного функционирования предприятия и достижения конкурентных преимуществ [2].

Поэтому, важно найти оптимальный баланс между качеством и стоимостью. Высокое качество продукции позволяет привлечь больше клиентов и удерживать их, создавая лояльность к бренду и повышая конкурентоспособность. Однако, если стоимость продукции будет слишком высокой из-за дополнительных затрат на повышение качества, это может оттолкнуть потребителей.

В современной рыночной экономике, где предложение товаров и услуг огромно, потребители имеют возможность выбирать из множества аналогичных продуктов. Поэтому, качество становится важным фактором принятия решения

о покупке. Предприятия должны понимать потребности своих потребителей и стремиться удовлетворить их, предлагая продукцию высокого качества.

Система качества на предприятии должна включать в себя не только контроль качества готовой продукции, но и управление качеством на всех этапах производства, начиная с поставки сырья и заканчивая доставкой готовой продукции потребителю. Такая система позволяет обнаружить и устранить проблемы и несоответствия в процессе производства и повысить качество окончательного продукта [1].

Реализация концепции системы качества требует дополнительных усилий и затрат со стороны предприятия, но при этом она обеспечивает устойчивое положение на рынке и увеличение конкурентоспособности. Поэтому, современные предприятия должны придерживаться принципов качества и стремиться к постоянному улучшению своих продуктов и услуг.

Для определения качества продукции также используется показатель надежности, который характеризует способность изделия выполнять свои функции в течение определенного времени без отказов. Показатель надежности рассчитывается на основе данных о количестве отказов продукции за определенный период времени.

Также важным показателем качества продукции является соответствие ее техническим требованиям и стандартам. Для анализа соответствия можно использовать данные о количестве и результате проведенных испытаний продукции [1, С. 118].

В целом, анализ показателей качества продукции позволяет выявить проблемные места в производственном процессе и принять меры по их устранению, что способствует повышению качества и конкурентоспособности продукции предприятия.

Конкурентоспособность предприятия зависит от его способности предложить уникальные продукты или услуги, которые удовлетворят потребности клиентов лучше, чем конкуренты. Она определяется как сочетание внутренних и внешних факторов, таких как качество продукции, цена, маркетинговая

стратегия, эффективность производства, наличие инноваций и др. Чем выше уровень конкурентоспособности предприятия, тем большую долю рынка оно занимает.

Важными аспектами конкурентной борьбы является постоянное улучшение качества продукции или услуг, поиск новаторских решений и применение современных технологий, а также активная маркетинговая и рекламная политика. Конкурентоспособность также может зависеть от его способности адаптироваться к изменениям внешней среды и быстро реагировать на конкурентные преимущества конкурентов [3, С. 26].

В целом, развитие конкурентоспособности является важным фактором его успеха и роста. Для достижения высокой конкурентоспособности необходимо постоянно анализировать рыночные тенденции, потребности клиентов, конкурентные преимущества и разрабатывать стратегии, которые позволят удержать и увеличить долю рынка.

Таким образом, чтобы быть конкурентоспособными, фирмам необходимо стремиться достичь баланса между ценой и качеством продукции. Снижение цены может помочь привлечь клиентов, но только если это не отражается на качестве. Высокое качество продукции может увеличить лояльность потребителей и создать преимущество перед конкурентами, но только если цена остается приемлемой для рынка. Таким образом, современные фирмы должны уделять особое внимание как уровню цены, так и уровню качества продукции, чтобы быть успешными и конкурентоспособными.

Список литературы

1. Алексейчева, Е. Ю. Экономика организации (предприятия): учебник для бакалавров / Е. Ю. Алексейчева, М. Д. Магомедов, И. Б. Костин. – Москва: Дашков и Ко, 2018. – 292 с. – ISBN 978-5-394-02129-9. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/> - 13.05.2023.

2. Баликоев, В. З. Общая экономическая теория : учебник / В. З. Баликоев. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 528 с. – ISBN 978-5-16-010695-3. – Режим доступа:

<https://znanium.com/catalog/product/> - 14.05.2023.

3. Вертакова, Ю. В. Экономика и организация производства: учебное пособие / Ю. В. Вертакова. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 381 с. – ISBN 978-5-16-006517-5. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/> - 17.05.2023.

УДК 331

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Чепуркина Анастасия Владимировна

студент 4 курса

Вертинова Анна Александровна

к.э.н., старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»,
г. Владивосток

***Аннотация.** В данной работе рассматривается роль мотивации в стратегии управления персоналом торговых предприятий. Автор анализирует важность управления персоналом, а не только развития организации в целом. Статья направлена на значительное внимание необходимости удовлетворения не только материальных, но и социальных потребностей сотрудников.*

This article examines the role of motivation in the personnel management strategy of trading enterprises. The author analyzes the importance of personnel management, and not only the development of the organization as a whole. The article focuses on the need to meet not only the material, but also the social needs of employees.

***Ключевые слова:** мотивация, стратегия управления, предприятие, особенности управления*

***Keywords:** motivation, management strategy, enterprise, management features*

Персонал организации является наиболее сложным объектом управления. В отличие от материальных благ люди могут самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования. В то же время персонал представляет собой коллектив, каждый член которого имеет свои интересы и очень чувствителен к управленческим воздействиям, и реакцию на них часто трудно

предугадать.

Современные концепции управления персоналом основаны на знании, насколько важна сама личность работника, на изучении его мотивов, умении правильно формировать и видоизменять их в соответствии со стратегическими целями компании [1].

Несмотря на то, что с точки зрения менеджмента, получение прибыли является основной целью бизнеса, современная теория и практика управления персоналом уделяет значительное внимание необходимости удовлетворения не только материальных, но и социальные ценности сотрудников.

Управление персоналом основано на нескольких главных принципах:

- принцип подбора персонала по деловым и личным качествам;
- принцип должностного и профессионального продвижения работников на основе использования обоснованных критериев оценки их деятельности и обеспечения условий для постоянного карьерного роста;
- принцип открытого соревнования: компания, которая заинтересована в создании кадрового потенциала, должна поощрять соревнование между сотрудниками, претендующими на руководящие должности;
- принцип сочетания доверия к работникам и проверки исполнения распоряжений;
- принцип автоматического замещения отсутствующего сотрудника с учетом служебных должностных инструкций;
- принцип повышения квалификации;
- принцип правовой защищенности — все кадровые управленческие решения должны приниматься только на основе действующих правовых актов.

Управление персоналом должно носить системный характер, то есть необходим согласованный подход ко всем направлениям формирования и регулирования работников компании: подбору, расстановке руководителей, обучению и повышению квалификации, отбору и трудоустройству [2].

Мотивация сотрудников включает в себя набор стимулов, определяющих

поведение конкретного человека. Таким образом, это комплекс мер со стороны руководителя, направленных на повышение работоспособности сотрудников, а также способов привлечения и удержания квалифицированных и талантливых специалистов.

Виды мотивации персонала:

- материальная. Предусматривает вознаграждение в денежном эквиваленте, в качестве услуг и материальных объектов;
- нематериальная. Сотрудник получает эмоциональные блага, то есть снятие комплексов, душевное спокойствие, признание собственных заслуг и др.;
- положительная мотивация характеризуется применением положительных стимулов;
- отрицательная мотивация основана на негативных стимулах;
- внешняя мотивация. Благоприятное или неодобрительное воздействие на персонал, которое ведет к желаемому результату;
- внутренняя мотивация. Речь идет о самостоятельном развитии мотивации сотрудников. Выполнение определенных задач приносит им моральное удовлетворение. Но при этом персонал может оставаться в поиске выгоды. Внешних рычагов мотивации при внутренней - недостаточно, для получения желаемой выгоды [3].

Есть пять основных типов стратегий управления персоналом: стратегия прибыльности, динамического роста, предпринимательская, ликвидационная и техническая. Выбор зависит от того, какие цели преследует компания.

Стратегия прибыльности направлена на возрастание прибыли и снижение рисков. Набор новых сотрудников основан на строгих критериях. А деятельность действующих сотрудников подчиняется строгим правилам и находится под постоянным контролем. Руководство компании ценит четкое выполнение условий и достижение конкретных результатов, награждая сотрудников по заслугам. Этот вид стратегии используют компании, имеющие развитую административную структуру, четкий свод правил и базу нормативной документации.

Стратегия динамического роста предполагает контроль и постоянный анализ происходящих в компании процессов. В сотрудниках ценят умение быстро адаптироваться к изменениям, умение работать в команде и готовность идти на риск. Функциональные характеристики стратегии динамичного роста управления персоналом основаны на гибкости и возможности быстрой адаптации.

Предпринимательская стратегия допускает высокие финансовые риски ради максимально быстрой реализации планов компании. При таком подходе HR-специалисты заинтересованы в поиске инициативных сотрудников-новаторов, которые умеют гибко перестраиваться в меняющихся условиях. В качестве мотивации компания использует конкурентную оплату труда и индивидуальный подход.

Ликвидационная стратегия уменьшает негативный эффект от снижения эффективности бизнеса. Основная задача – удовлетворить текущие потребности и сохранить бизнес. Организация сокращает персонал и потери на поиск сотрудников. Поиск, развитие и мотивация сотрудников отходят на второй план, но отдел кадров может реализовать обучение для переподготовки специалистов.

Циклическая стратегия разрабатывается для решения проблем компании и подготовки условий для будущего роста. Как и в случае с ликвидационной стратегией затраты сокращаются, в штате остаются только самые ценные сотрудники. При этом больше всего ценятся разносторонние специалисты, готовые брать на себя дополнительные обязанности [4].

В целом в любом виде стратегий важна мотивация персонала. Чем выше мотивация работников, тем больше и качественнее они выполняют свою работу, а от этого напрямую зависит производительность организации и, соответственно, прибыль, имидж и репутация компании.

Стратегия управления человеческими ресурсами требует интеграции практики и целей управления человеческими ресурсами с бизнес-стратегией. Соединение интересов отдельных лиц с интересами компании и ее стратегическими целями является важнейшей и сложной задачей менеджмента, от успешного решения которой зависит эффективность деятельности компании. Связь

управления персоналом с общей организационной политикой осуществляется через огромное количество условий и факторов. Объединение управления персоналом и этих факторов, условий, обстоятельств образует область управления персоналом.

Эта практика должна позволить менеджерам на всех уровнях привлекать, отбирать, поддерживать, вознаграждать и удерживать сотрудников, которые соответствуют бизнесу, потребностям сотрудников и справедливости. Это требует лучшей увязки кадрового планирования с бизнес-планированием.

Стратегия управления персоналом в организации призвана объединить многочисленные аспекты управления персоналом с целью более эффективного стимулирования и оптимизации их воздействия на сотрудников, особенно на их трудовые качества и квалификацию, и таким образом создать единую комбинацию элементов политики управления персоналом, подходящую для определенной целевой группы.

В зависимости от уровня принимаемых решений меняются и направления работы по управлению персоналом. Бизнес, который хочет пользоваться популярностью, должен строить свою стратегию управления персоналом, исходя из следующих целей:

1. Обеспечить оптимальное использование способностей и знаний персонала, который составляет ценный капитал и обуславливает использование всех других ресурсов предприятия.

2. Обеспечить хорошую заинтересованность сотрудников в компанию, их приверженность целям компании и их желание внести свой вклад в их реализацию в меру своих возможностей и ответственности.

3. Принять стиль руководства, который соответствует современным принципам работы с персоналом, поощряет участие, дух солидарности среди руководителей и развивает личную инициативу среди всех сотрудников.

4. Заботиться о создании образа предприятия. Важно поддерживать хорошие отношения с политической, социальной и экономической средой, чтобы постоянно улучшать отношение потенциальных покупателей к компании

и, следовательно, приверженность и лояльность сотрудников [5].

Стратегия персонала является одной из наиболее специфических и включает в себя совокупности целей, объединенных в 7 политик - найма, адаптации, кадрового мониторинга, мотивации и стимулирования, обучения и развития, а также политику взаимодействия.

Опыт работы показывает, что в российских организациях существует широкий спектр подходов к работе с персоналом, от проверенного стратегического управления до случайного, хаотичного процесса, которому не хватает понимания сути и настойчивости в достижении целей.

Предлагаемый подход можно рассматривать как вариант реализации стратегического варианта управления персоналом, основанного на стремлении организации постоянно разрабатывать и поддерживать продукты (товары и услуги), обладающие уникальной выгодой для потребителей.

Обратим внимание на то, что организации состоят из людей, которые связаны формальными отношениями «руководитель-подчиненный», функциональным взаимодействием и неформальными, личными отношениями, что создает формальное и неформальное структурирование. Под структурой принято понимать способ связи между элементами системы. Персонал можно рассматривать именно как «элементы» структуры, из чего видно, что «элементы», не соответствующие целям структуры, блокируют ее эффективное функционирование.

Эффективная реализация политики найма предполагает, что найдены обоснованные ответы на следующие вопросы:

– какие требования предъявляет конкретное рабочее место (должность) к претенденту на ее замещение?

– какими методами обнаружить соответствие претендента сформулированным требованиям?

– для выяснения основных требований к рабочему месту выделяют следующие элементы:

– определение формальных требований. формальные требования характеризуются тем, что их можно относительно точно измерить.

– определение индивидуально-психологических требований, которые учитывают как специфику деятельности, так и особенности людей, с которыми предстоит взаимодействовать новому сотруднику.

Для оценки индивидуально-психологических особенностей используются психодиагностические методики и методы ситуативной диагностики.

К типичным ошибкам при приеме на работу относятся: нечеткое определение требований к работе, ненадежные методы отбора. Однако фактический отбор происходит при избытке предложения на рынке труда по отношению к рекрутинговой организации. У компании может быть очень плохая репутация и недоброкачественный продукт, что и не о каком отборе не может быть и речи, так как мало кто хочет там работать.

Система «жесткого набора», направленная на минимизацию ошибок и создание дополнительной мотивации для отобранных кандидатов, представляется наиболее разумным подходом к набору. В жесткий набор входит: предварительный конкурс резюме и рекомендаций, предварительное собеседование, психодиагностическое и профессиональное тестирование, процедуры оценки, итоговое собеседование и учреждение испытательного срока, реализуемые в полном объеме, установленном законодательством.

Адаптационная политика содержит цели и средства, позволяющие новому работнику освоить свои обязанности, нормы деятельности и поведения и достичь приемлемого уровня работоспособности в период, совпадающий с испытательным сроком.

Базовые мероприятия периода: ознакомление нового сотрудника с ценностями организации, ее историей, стратегическими устремлениями, стандартами поведения и деятельности, микроротации. В ходе адаптации важно, чтобы новый сотрудник не оставался один, понимал заинтересованность организации в себе. На последнем этапе адаптации проводятся контрольные процедуры, на которых есть возможность оценить, насколько освоился сотрудник на рабочем месте, и принять решение об окончании испытательного срока.

Политика кадрового мониторинга предполагает проведение аттестаций и

планирования карьеры. Аттестация возможна после того, как организация разработала положения своей философии и сформулировала стратегические цели, для каждого рабочего места созданы должностные инструкции с описанием действий, которые должен выполнять работник, и нормами их выполнения, профессиональными тестами и процедурами для средней и немонотонной разработан контроль. Регулярная процедура аттестации также представляет собой профессиональную оценку профессиональных и личностных качеств работников, которая проводится на основе важных для организации критериев. Персонал заранее информируется об оценке и вопросах, которые будут оцениваться.

По результатам аттестационных процедур непосредственный руководитель проводит собеседование с работником, в ходе которого ему сообщается о требованиях к повышению квалификации и стиле деятельности, изменениях в его компенсационном пакете и перспективах карьерного роста (либо полное отсутствие).

Политика обучения и развития. Заметим, что существует различие между повышением профессиональной квалификации (обучение) и совершенствованием личностных характеристик (развитие). При этом важны личностные характеристики, благоприятствующих реализации профессиональных задач, существенно выше значимости уровня квалификации. Это связано с тем, что ряд индивидуально-психологических характеристик может радикально блокировать эффективность профессиональной деятельности, даже при условии прочных знаний и инструментального освоения навыков.

По результатам оценки на этапе подбора и аттестации можно ставить обоснованные цели по обучению и развитию персонала.

При формировании системы обучения и развития персонала можно ориентироваться на постепенное развитие трех вариантов обучения и развития:

- разработка постоянно обновляемых внутренних руководств и системы инструктажей, которые реализуются внутренними ресурсами организации;
- разработка совокупности краткосрочных обучающих и развивающих программ;

– фундаментальная подготовка управленцев и специалистов в высших учебных заведениях.

Политика мотивации и стимулирования направлена на то, чтобы сотрудники испытывали желание интенсивно и результативно работать именно в этой организации. На сегодняшний день в решениях российских компаний, направленных на мотивацию и стимулирование персонала, выделяются следующие связанные между собой мотивационные подсистемы материального и нематериального стимулирования.

Развивая политику мотивации и стимулирования, можно опираться на принципы немонотонности, симметрии и средней вероятности.

Политика взаимодействия направлена на достижение ясности и отчетливости в стандартах взаимодействия сотрудников в интересах достижения организацией своих целей. Среди наиболее сложных аспектов взаимодействия сотрудников принципиальное значение имеет развитие взаимодействия между «добывающего» и «обслуживающего» персонала, выделение приоритетов «добывающих» подразделений и сотрудников [6].

Стратегия развития персонала также включает в себя стратегический контур управления «Стабилизация персонала». Его предназначение - стабилизировать и сохранить наиболее полезных и лояльных сотрудников, костяк организации. Наиболее эффективным инструментом стабилизации является развитие уникальных, контрастных характеристик организации. Цели в рамках стратегического контура ставятся в каждой из политик стратегии. Иными словами, нанимаются люди, ориентированные на долгосрочную работу, системы мотивации учитывают стаж работника и т. д.

При последовательной реализации этих политик организация получает сильнейшее конкурентное преимущество — компетентных и лояльных к ее целям и ценностям сотрудников.

Таким образом, практика свидетельствует о четкой взаимосвязи системой управления персоналом и стратегических решений по управлению организацией [7].

Список литературы

1. Пашук Н. Р., Вивдыч Ю. О. Увеличение эффективности системы мотивации в условиях возникновения апатии персонала / КНЖ. 2020. №1 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uvelichenie-effektivnosti-sistemy-motivatsii-v-usloviyah-vozniknoveniya-apatii-personala>
2. Консалтинговая компания iTeam / Управление персоналом, 2020. URL: <https://blog.iteam.ru/upravlenie-personalom-organizatsii-sovremennye-strategii-technologii-i-metody/#i>
3. Консалтинговая компания iTeam / Мотивация сотрудников, 2019. URL: <https://blog.iteam.ru/motivatsiya-personala-osnovnye-vidy-i-metody-sistema-motivatsii-personala/>
4. Дорохина А. Как выработать успешную HR-стратегию управления персоналом, 2023. URL: <https://e-queo.com/blog/expertnie-stati/kak-vyrabotat-uspeshnuyu-hr-strategiyu-upravleniya-personalom/>
5. Теория управления: Учебник / Под общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухина. - М.: РАГС, 2003. – 558 с.
6. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры / В. И. Маслов. - М.: изд-во Март, 2004. – 288 с.
7. Стаут Ларри. Управление персоналом. Настольная книга менеджера / Лари Стаут. - М.: Изд-во «Добрая книга», 2006. – 536 с.

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 35.07

**НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И СТРАТЕГИЯ ЕГО ВНЕДРЕНИЯ
В МКУ «ЦБ МБУ И МП КИРОВСКОГО РАЙОНА ГО Г. УФА РБ»**

Лутфуллина Светлана Фуатовна

магистрант

Научный руководитель: Сабитова Земфира Эмильевна,

к.э.н., доцент

ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»,
город Уфа

***Аннотация.** В статье проанализированы особенности кадрового менеджмента в МКУ ««Централизованная бухгалтерия муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики Кировского района городского округа город Уфа Республики Башкортостан», достоинства и недостатки организационной структуры предприятия, и рассмотрены возможные направления совершенствования кадрового менеджмента в организации.*

The article analyzes the features of personnel management in a budgetary organization, the advantages and disadvantages of the organizational structure of an enterprise and considers possible directions for improving personnel management in an organization.

***Ключевые слова:** кадровый менеджмент, кадровая политика, управление персоналом, оценка системы кадрового менеджмента*

***Keywords:** personnel management, personnel policy, personnel management, evaluation of the personnel management system*

Совершенствование кадрового менеджмента позволяет обеспечить

своевременные найм и обучение сотрудников, что необходимо для бесперебойного производства и освоения новой продукции. Это также помогает формировать оптимальный уровень трудового потенциала, с учетом экономии затрат на найм и подготовку кадров, а также на их последующую переподготовку и повышение квалификации. Однако для достижения этих результатов необходимо обследовать существующую систему кадрового менеджмента, а также верно оценить осуществимость предлагаемых изменений в конкретных организационно-технических и социальных условиях [3].

Так, по мнению Л. А. Сысыкиной, В. А. Эковой, Н. И. Ломакина, среди отдельных методов обследования и оценки системы кадрового менеджмента можно выделить следующие [2]:

– для оценки качественного состава работников: анализ динамики состава и структуры работников по стажу, возрасту, образованию (посредством системного анализа и метода сравнений);

– для оценки уровня дисциплинированности труда: анализ нарушений трудовой дисциплины рабочих, динамика показателя, характеризующего долю брака продукции в общем объеме, количества прокламаций, анализ потерь рабочего времени, анализ динамики показателя текучести кадров (посредством системного анализа, метода сравнений);

– для обследования системы мотивации и стимулирования труда: анализ показателя динамики соотношения заработной платы и производительности труда, анализ основных функций системы стимулирования труда, анализ показателей абсолютной и относительной эффективности систем премирования по степени их выгодности для работодателя, анализ эффективности реализации целей системы стимулирования труда (посредством метода оценки экономической эффективности системы премирования, экспертно-аналитического метода);

– для оценки основных составляющих корпоративной культуры предприятия: характеристика существующей корпоративной культуры, характеристика желаемой (целевой) корпоративной культуры, характеристика степени соответствия, существующей и желаемой культур (посредством анкетирования,

интервьюирования).

М.А. Тайлакова предлагает следующие критерии оценки кадровой политики [3]:

1) количественный и качественный состав персонала. При этом при анализе количественного состава организации анализируется соотношение категорий персонала по половому признаку, возрасту, соотношение руководящих, управленческих и обслуживающих кадров. Под качественным составом персонала подразумевается анализ соотношения количества сотрудников с разным видом образования, опытом работы.

2) текучесть кадров. Критерий, который оценивается как позитивное и негативное явление в кадровой политике предприятия. С одной стороны, это может быть возможностью для работника расширить свои навыки и приспособиться к новым условиям. С другой стороны, текучесть кадров может привести к необходимости принимать новых сотрудников и затем проводить их адаптацию, повышение квалификации и знакомство с обязанностями.

3) гибкость политики, исходя из характеристик стабильности и динамики. Кадровая политика должна динамично подстраиваться под воздействие влияния внешних условий и обстоятельств. Однако при этом необходимо сохранять стабильность в основных принципах и ценностях, чтобы не потерять устоявшийся имидж предприятия и не нарушить корпоративную культуру. Гибкость кадровой политики может проявляться в различных аспектах, например, в возможности работы удаленно, гибком графике работы, адаптации к новым технологиям и т.д. Важно также учитывать потребности и ожидания сотрудников, чтобы сохранить их лояльность и мотивацию к работе на предприятии.

4) учет интересов работника. При принятии решений по кадровой политике необходимо учитывать баланс между интересами работников и интересами предприятия. Это поможет создать условия для эффективной работы команды и достижения общих целей.

Рассмотрим возможности совершенствования кадрового менеджмента на примере Муниципального казенного учреждения «Централизованная

бухгалтерия муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики Кировского района городского округа город Уфа Республики Башкортостан». Учреждение создано 19 января 2006 г. и является некоммерческой организацией, осуществляющей оказание муниципальных услуг, выполнение работ и (или) исполнение муниципальных функций, не имеющей извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности.

Централизованная бухгалтерия создана для ведения финансовой бухгалтерской отчетности учреждений культуры и молодежной политики Кировского района городского округа город Уфа Республики Башкортостан. Это позволяет сэкономить расходы организации на создание и содержание бухгалтерского отдела. Бухгалтерия оказывает дополнительные услуги: консультирование по налоговым вопросам, хранение документов, представительство в контролирующих органах.

Миссия детализирует статус учреждения и обеспечивает направление и ориентиры для определения целей и стратегий на различных организационных уровнях. Миссией МКУ «ЦБ МБУ К и МП Кировского района г. Уфа является целевое использование бюджетных средств в разрезе обслуживаемых учреждений.

Организационная структура централизованной бухгалтерии МКУ «ЦБ МБУ К и МП Кировского района г. Уфа приведена на рисунке.

Главный бухгалтер МКУ «ЦБ МБУ К и МП Кировского района ГО г. Уфа РБ» осуществляет общее руководство структурным подразделением и обладает достаточными полномочиями для принятия решений. В его обязанности входит обработка данных, поступающих из всех отделов, а также распоряжения касающихся управленческих и организационных решений.

Для каждого работника МКУ «ЦБ МБУ К и МП Кировского района ГО г. Уфа РБ» разработана и утверждена должностная инструкция, описывающая функции, должностные обязанности.

В результате проведенного анализа кадрового менеджмента МКУ «ЦБ МБУ К и МП Кировского района ГО г. Уфа РБ» были выделены его

преимущества, которые заключаются в тщательно структурированной системе обязанностей и поручений, наличии высококвалифицированных специалистов, строгом контроле со стороны руководства и защите от неопытных руководителей, а также в едином подходе к выполнению задач сотрудниками.

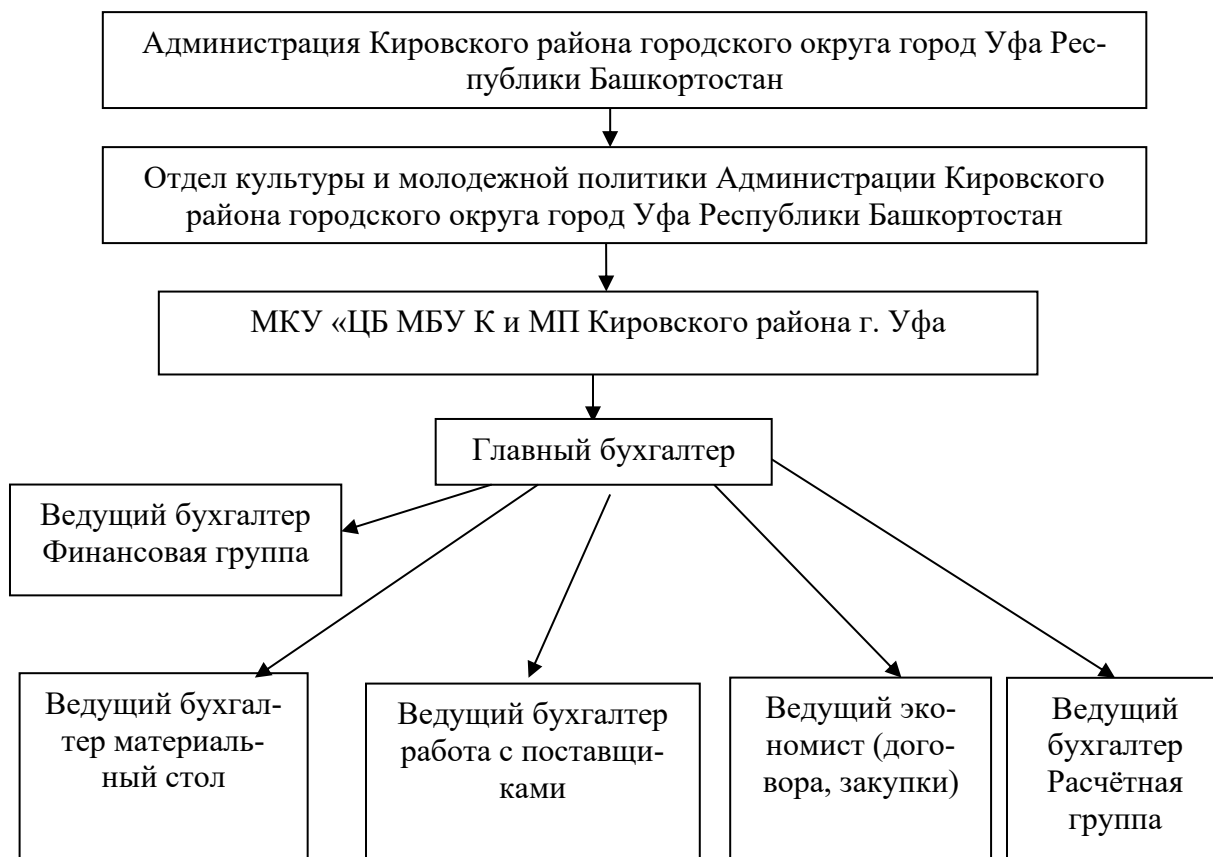


Рисунок 1 – Структура бухгалтерии МКУ «ЦБ МБУ К и МП Кировского района ГО г. Уфа РБ»

Однако, недостатки этой системы включают неравномерное распределение задач между подчиненными, узкую специализацию работников, которые могут испытывать трудности при переквалификации, длинные цепочки командования, медленное принятие важных решений и сложности в их корректировке, затрудненную карьеру и отсутствие ответственности исполнителей за неэффективные действия, если они были регламентированы.

Для решения конфликтных ситуаций и улучшения взаимоотношений в коллективе предлагается провести регулярные организационные собрания, пересмотреть должностные инструкции и распределить обязанности, утвердить новое штатное расписание и положение о стимулирующих выплатах, создать

Книгу жалоб и предложений для сотрудников, а также провести личные беседы с каждым сотрудником. Эти меры позволят выявить потенциальные конфликты, устранить их и улучшить работу организации в целом. Важно также предусмотреть систему наказаний за невыполнение обязанностей, что поможет повысить эффективность кадрового менеджмента в бюджетной организации.

Первоначально необходимо провести общее собрание коллектива, где администрация представит свои предложения и выслушает мнения всех сотрудников. Затем следует провести индивидуальные беседы с каждым работником, чтобы выяснить их отношение к изменениям и разъяснить все вопросы. В Положении нужно учесть возможность использования понижающих коэффициентов в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения обязанностей. Такие мероприятия учитывают особенности кадровой политики в бюджетных организациях и помогут повысить эффективность системы кадрового менеджмента МКУ «ЦБ МБУ К и МП Кировского района ГО г. Уфа РБ».

Совершенствование кадрового менеджмента позволяет помочь снизить текучесть кадров, улучшить качество работы и повысить конкурентоспособность организации на рынке труда. Учет мнения и потребностей сотрудников при выборе направления совершенствования кадрового менеджмента позволяет создать благоприятную атмосферу в коллективе и повысить уровень доверия между руководством и персоналом. В целом, кадровый менеджмент является ключевым элементом успешного функционирования любой организации, поэтому выбор направлений его совершенствования и их реализация должны осуществляться с максимальной ответственностью и профессионализмом.

Список литературы

1. Акулова, Ю. С. Особенности совершенствования системы кадрового менеджмента в бюджетном учреждении / Ю. С. Акулова, Е. А. Нацыпаева / Факторы успеха. - 2017. – № 1 (8). – С. 4–11.
2. Сысыкина, Л. А. Совершенствование системы кадрового менеджмента ООО «ГазПром ХимВолокно» / Сысыкина Л. А., Экова В. А., Ломакин Н. И. /

Актуальные региональные вопросы экономики и управления в условиях инновационной экономики: материалы научно-практической конференции. – Волгоград: Волжский политехнический институт, 2016. – С. 113–116.

3. Тайлакова, М. В. Кадровый менеджмент на современном предприятии и пути его совершенствования / М. В. Тайлакова / Роль и значение науки и техники для развития современного общества: сборник статей Международной научно-практической конференции (Волгоград, 26 ноября 2018 г). – Уфа: Омега-Сайнс, 2018. – С. 184–188.

МАРКЕТИНГ

УДК 339.138

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Полуносик Анна Олеговна

студент

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы, Беларусь,
город Гродно

***Аннотация.** В данной статье рассматриваются основные аспекты использования маркетинговых инструментов для стимулирования инноваций на предприятиях. Обоснована высокая важность интернет-маркетинга. Рассмотрены основные инструменты интернет-маркетинга. Показана высокая ценность маркетинговой системы предприятия (внутренней и внешней) для стимулирования инновационной активности.*

This article discusses the main aspects of using marketing tools to stimulate innovation in enterprises. The high importance of Internet marketing is substantiated. The main tools of Internet marketing are considered. The high value of the marketing system of the enterprise (internal and external) for stimulating innovative activity is shown.

***Ключевые слова:** предприятие, маркетинг, инструменты, инновационная деятельность, интернет-маркетинг*

***Keywords:** enterprise, marketing, tools, innovation, internet marketing*

Успех экономики напрямую связан с уровнем инноваций и доступом к рынкам передовых технологий. Процесс генерирования инноваций является основой успешного перехода к наукоемкой рыночной экономике. Одним из основных факторов, обеспечивающих эффективность этого процесса, является

стимулирование инновационной активности фирм. В рыночной среде маркетинг является эффективным инструментом стимулирования инновационной деятельности фирм. В этом смысле маркетинг рассматривается не как функция, отдельная от внутреннего менеджмента, а как инновационная концепция. Инновация — это создание чего-то нового, чего еще не существует и что потенциально может привлечь покупателей. Инновации можно разделить на четыре группы: инновации, технологические инновации, организационные инновации и маркетинговые инновации [1].

Доказано, что маркетинговые инновации оказывают значительное влияние на конкурентоспособность бренда и компании, лояльность клиентов, увеличение продаж и снижение затрат. В контексте революции Industry 4.0 инновации на рынке связаны с постепенным внедрением цифровых технологий. Цифровые технологии как инструмент маркетинга позволяют компаниям лучше удовлетворять потребности клиентов в функциональности, качестве и долговечности продукции, что существенно влияет на их конкурентоспособность на рынке.

Маркетинговые инновации основаны на нестандартном мышлении – способности мыслить нестандартно, креативно и решать проблемы как можно большим количеством способов, часто бросая вызов логике. Инструменты современного маркетинга включают: персональный маркетинг, экологический маркетинг, партизанский маркетинг, элитный маркетинг, вирусный маркетинг, товарный таргетинг, мобильный маркетинг, нейромаркетинг, геомаркетинг, поведенческий маркетинг и маркетинг отношений. Умный и инновационный маркетинг связан с аналитикой больших данных.

Основными функциями инновационной коммерции являются: позиционирование продукта или каналов коммуникации, продвижение продукта и ценообразование, маркетинговые подходы, доставка продукта и предоставление услуг. С дальнейшим развитием компьютеров и информационных технологий возможности для инновационной торговли, скрытые в различных ранее разработанных технологиях, стимулируют инновации в бизнесе [3].

Рассмотрим более подробно маркетинговую ориентацию как элемент

системы стратегического управления инновационной деятельностью предприятия.

Для того чтобы повысить конкурентоспособность компании, необходимо учитывать ряд быстрых изменений в современной бизнес-среде. Система управления компании должна быть ориентирована на рынок, уделяя особое внимание руководству, клиентам, конкурентам, характеру межотраслевых взаимодействий и заинтересованным сторонам. В формировании рыночной ориентации компании деловая коммуникация, как интегрированный инструмент взаимодействия со всеми участниками, играет особую роль в реализации ценностно-ориентированного подхода.

Современный потребитель определяет клиентоориентированность предприятия, которая является основой его рыночной ориентации. Для того чтобы повысить лояльность потребителей, необходимо идентифицировать потребителей через воспринимаемую ценность, внедрить эту ценность в продукт, привлечь их внимание и дать им возможность принять на себя ответственность за эту ценность. Важно отметить, что и сам потребитель непосредственно участвует в создании ценности. Другими словами, потребители вовлечены в процесс создания ценности через встроенные инструменты маркетингового взаимодействия. В современных условиях Интернет играет все более важную роль в реализации коммуникационных и рыночно-ориентированных задач компании.

Использование компанией интернет-технологий и цифровых каналов связи с целевой аудиторией является краеугольным камнем цифрового маркетинга. Отличие цифрового маркетинга от традиционного заключается в исключительном использовании цифровых каналов коммуникации, что дает маркетологам контроль, инструменты и данные для анализа эффективности, положения на рынке и управления бизнесом, ориентированного на рынок. Цифровой маркетинг использует как онлайн, так и офлайн каналы. Они используют цифровые маркетинговые каналы, которые полностью находятся в Интернете, в то время как оффлайн-маркетинговые каналы подключены к цифровым устройствам, которые не подключены к Интернету. В этом заключается основное различие между ними

[2].

Взаимодействие, происходящее в Интернете, рассматривается маркетологами как инструмент для распространения актуальной информации среди соответствующей целевой аудитории в ограниченное время и с минимальными затратами. Потенциал Интернета настолько обширен, что можно не только развивать классические маркетинговые приемы, но и создавать новые. В этой среде потребитель приобретает все большее значение. Конкуренция изменилась, поскольку потенциальные потребители могут идентифицировать конкурентов на рынке, сравнивать конкурирующие продукты и делать выбор. Компании сталкиваются с новым вызовом. Это развитие подхода, ориентированного на клиента и потребителя.

Инструментами формирования ориентации на клиента являются построение отношений с клиентом и максимальное вовлечение клиента. С помощью Интернета происходит интегрированный процесс, направленный на создание ценности. Именно поэтому маркетинг должен приобрести качество ориентации на ценность. Это позволит расширить точки контакта с потребителем и ускорить процесс принятия маркетинговых и управленческих решений.

В таких условиях возрастает роль внутреннего маркетинга, который формирует инструменты коммуникация, влияющая на формирование внутренней среды предприятия и лояльности персонала, мотивирующая его к творчеству, что в будущем может повысить инновационную активность предприятия.

Внутренний маркетинг обладает свойствами латентности, поскольку трудно определить реальные возможности маркетингового инструмента и его влияние на эффективность предприятия [2].

Для инновационного развития предприятия необходима соответствующая организационная система управления. На рисунке 1 показана схема организации на предприятии стимулирующего воздействия на инновационную активность.

Согласно предложенной схеме, инновационная деятельность предприятий составляет основу инновационной стратегии, которая формируется на высшем уровне управления предприятием. Движущей силой инновационной

деятельности являются кадровые службы через развитие и мотивацию творческого персонала. Креативность отражает отставание в инновационной деятельности и является нематериальным потенциалом.

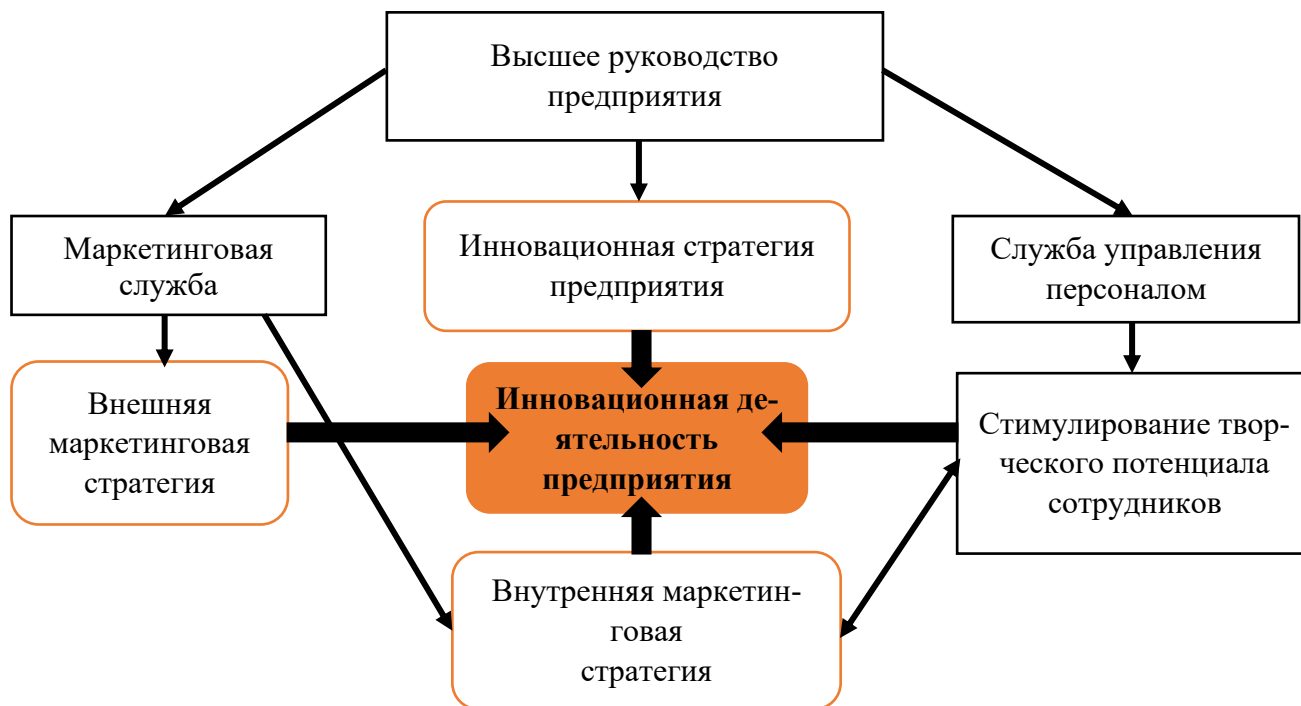


Рисунок 1 – Схема организации стимулирования инноваций на предприятиях

Задача развития креативности в человеческих ресурсах ложится и на отдел маркетинга как элемент внутренней маркетинговой стратегии. В этом случае персонал рассматривается как внутренние клиенты компании. Удовлетворенность способствует лояльности. Другими словами, принципы управления ценностями и ориентации на клиента формируют основу для стимулирования креативности персонала.

В целях гармонизации стимулов для бизнес-инноваций необходимо создать соответствующие маркетинговые инструменты для обеспечения создания эффективной среды рыночного обмена для всех участников и заинтересованных сторон. Инновационная деятельность стимулируется управлением персоналом обслуживанием через развитие и мотивацию персонала к творчеству. Задача стимулирования креативности персонала также возложена на отдел маркетинга в качестве элемента внутренней маркетинговой стратегии [1].

Таким образом, можно сказать, что для стимулирования инновационной деятельности предприятий целесообразно использовать маркетинговые инструменты. Показано, что наиболее успешные страны мира характеризуются высоким уровнем инновационной активности. Обоснована значимость интернет-маркетинга для стимулирования инновационной активности предприятий и системы маркетинга предприятия (внутреннего и внешнего). Инновационная деятельность стимулируется управлением персоналом обслуживанием через развитие и мотивацию персонала к творчеству. Задача стимулирования креативности персонала также возложена на отдел маркетинга в качестве элемента внутренней маркетинговой стратегии. Принципы управления, ориентированного на ценности, и клиентоориентированности являются основой для поощрения креативности персонала. Задачи, которые опираются на стратегию внешнего маркетинга, ориентированы на формирование потребностей целевой аудитории в инновационных продуктах и услугах предприятия.

Список литературы

1. Prokopenko O.V. Consumer choice types in marketing of ecological innovations /Actual Problems of Economics. 2011. Vol. 16(2). P. 109-116.
2. Sadchenko O. Marketing tools in stimulating innovative activity of enterprises / International Journal of Management. 2020. Vol. 39(1). P. 241–251. doi: 10.34218/IJM.11.6.2020.023
3. Suraksha G. N. et al. Marketing innovation: A consequence of competitiveness /Journal of Business Research. 2016. Vol. 69(12). P. 5671–5681. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.02.042.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИОЛОГИИ

УДК 748

ВНЕДРЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В МЕТОДИКУ ВСЕСТОРОННЕЙ ОЦЕНКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Толкачева Валерия Павловна

бакалавр

ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет»,

город Сочи

***Аннотация.** Данная статья рассматривает проблематику внедрения компетентностного подхода в методику всесторонней оценки муниципальных служащих. В работе анализируется существующая методика всесторонней оценки муниципального служащего, позволяющая эффективно оценить компетенции муниципальных служащих на основе этого подхода. Исследование показывает, что внедрение компетентностного подхода в методику оценки муниципальных служащих способствует более объективной и справедливой оценке их профессиональных навыков, способностей и достижений. Результаты и выводы исследования могут быть полезными для организаций, занимающихся подбором и развитием муниципальных служащих.*

This article discusses the problems of implementing a competence-based approach to the methodology of integrated assessment of municipal employees. The article analyzes the existing methodology of a comprehensive assessment of a municipal employee, which makes it possible to effectively assess the competencies of municipal employees based on this approach. The study shows that the introduction of a competence-based approach to the methodology of evaluating municipal employees contributes to a more objective and fair assessment of their professional skills, abilities and achievements. The results and conclusions of the study can be useful to organizations engaged in the selection and development of municipal employees.

Ключевые слова: компетентностный подход, оценка, муниципальные служащие, методика, профессиональные навыки

Keywords: competence approach, assessment, municipal employees, methodology, professional skills

Внедрение компетентностного подхода в методику всесторонней оценки муниципальных служащих является одним из ключевых шагов на пути к повышению эффективности и качества работы государственных организаций на муниципальном уровне.

Методика всесторонней оценки муниципальных служащих – это процесс, во время которого проводится анализ и оценка профессиональных навыков и компетенций, деятельности и результатов работы служащих. Традиционно, оценка основывалась на количественных показателях, таких как выполнение плановых задач или степень достижения поставленных целей. Однако, оценка, основанная только на количественных показателях, не всегда дает полную картину о качестве работы и профессиональном уровне служащего. Поэтому, в последние годы все большую популярность получает компетентностный подход, который позволяет оценить не только результаты работы, но и навыки и знания, необходимые для эффективного выполнения профессиональных обязанностей.

Рассмотрим методику всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, утвержденной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 14 июня 2016 г.

Данная методика ориентирована на принятия в соответствии с положениями законодательства о гражданской службе обоснованных решений по результатам оценки уровня профессионализма, в том числе о проведении аттестации, организации профессионального развития, определении размеров премиальных выплат, назначении на должность гражданской службы в порядке должностного роста, а также при организационно-штатных мероприятиях, что создает условия для эффективного управления кадровым составом государственного органа.

Методика состоит из 7 вопросов:

1. Фамилия, имя, отчество оцениваемого служащего;

2. Замещаемая должность государственной гражданской службы и дата назначения на должность;

3. Сведения об основных задачах (документах), в решении (подготовке) которых гражданский служащий принимал участие, в том числе информация о конкретных документах, неисполненных или исполненных с нарушением сроков

4. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности;

5. Оценка квалификации;

6. Оценка профессиональных и личностных качеств (компетенций);

7. Всесторонняя оценка.

При этом каждый из указанных параметров оценивается отдельно, и для него проставляются оценки «А», «Б», «В», «Г» или «Д» в соответствующих графах бланка отзыва. Содержание оценок приводится для каждого вопроса отдельно и содержит в себе описание эффективности, квалификации и компетенций, характерных для того или иного уровня.

Данный отзыв об исполнении государственным гражданским служащим должностных обязанностей заполняется руководителем индивидуально. Основанием для оценки служит объем, качество и сроки выполнения гражданским служащим, находящимся в его непосредственном подчинении, задач и подготовки документов, проявленные профессиональные знания и навыки, анализируется его служебное поведение при взаимодействии с представителями государственных органов, иных организаций, гражданами.

В случае если выставленные оценки совпадают, то всесторонняя оценка аналогична выставленным оценкам. В случае если оценки совпадают по двум видам оценок, то всесторонняя оценка аналогична совпадающим оценкам. В случае если оценки не совпадают, непосредственным руководителем аналитически, исходя из проставленных оценок, определяется оптимальная всесторонняя оценка.

Преимуществами данной методики являются:

– методика универсальна и может применяться в любом государственном

органе;

- не требует значительных трудозатрат.

Недостатки данной методики:

- результаты не носят объективный характер, поскольку оценка производится непосредственно руководителем, а также методика содержит раздел «комментарий руководителя»;

- данная методика не является актуальной, поскольку она утверждена в 2016 году, а в условиях постоянно развивающихся технологий и динамично развивающегося общества изменениям подвергается и система государственного и муниципального управления;

- при оценке компетенций невозможно выявить сильные и слабые стороны сотрудника и прописать индивидуальный план развития, поскольку методикой предусмотрено выставлять низкую или высокую оценку единой группе личных и профессиональных навыков;

- не оценивается такой важный навык как принятие решений.

Компетентностный подход включает в себя оценку набора компетенций, необходимых для успешной работы муниципального служащего. Компетенции включают в себя знания, навыки и умения, а также личностные качества, такие как ответственность, инициативность, коммуникабельность и т.д. Оценка компетенций проводится с помощью различных инструментов, таких как методы самооценки, 360-градусной обратной связи, ассессмент-центры и т.д.

Внедрение компетентностного подхода в методику всесторонней оценки муниципальных служащих имеет несколько преимуществ. Во-первых, оценка компетенций позволяет выявить сильные и слабые стороны служащего, что делает возможным планирование и проведение дополнительных тренингов и обучений для повышения навыков и качеств служащего. Во-вторых, компетентностный подход способствует объективности оценки и исключению субъективности, которая может присутствовать при оценке только на основе количественных показателей. В-третьих, компетентностный подход обеспечивает более полное представление о муниципальном служащем, его потенциале и способности к

развитию.

Однако, внедрение компетентностного подхода в методику всесторонней оценки муниципальных служащих может быть вызовом. Во-первых, требуется разработка и внедрение соответствующих методик и инструментов для оценки компетенций. Во-вторых, необходимо провести обучение муниципальных служащих и руководителей по использованию компетентностного подхода и правильной оценке компетенций.

Таким образом, можно отметить, что внедрение компетентностного подхода в методику всесторонней оценки муниципальных служащих является необходимым шагом на пути к повышению эффективности работы государственного аппарата. Компетентностный подход позволяет оценить не только профессиональные навыки и знания сотрудников, но и их личностные качества, коммуникативные навыки, умение работать в команде и принимать решения.

Список литературы

1. Голованова, Л. А. Компетентностный подход в решении проблем кадрового обеспечения муниципального управления / Л. А. Голованова / Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. - 2012. - Т. 15. - Вып. 9. - С. 1212–1219.
2. Завьялова, А. В. Развитие профессиональных компетенций муниципальных служащих: теория и практика / А. В. Завьялова / Управление персоналом. - 2015. - № 6. - С. 64–70.
3. Кузьменко, В. В. Оценка профессиональных компетенций государственных служащих на основе компетентностного подхода / В. В. Кузьменко, Н. Н. Медведева / Вестник челябинского государственного университета. - 2018. - № 12. - С. 132–138.
4. Фолькерте, К. Актуализация компетентностного подхода в оценке муниципальных служащих / К. Фолькерте, Л. Старлгайдер / Вестник университета Российской академии образования. - 2014. - № 2 (36). - С. 12–17.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

УДК 330

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ: ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Харламова Лика Вячеславовна

Гусиев Сармат Асланович

Мираков Дмитрий Юрьевич

специалитет

Научный руководитель: Ракута Наталья Васильевна,

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Северо-Осетинский Государственный университет

имени К. Л. Хетагурова», город Владикавказ

***Аннотация.** В статье, на основании анализа различных научных подходов к определению понятия «кадровая безопасность» и структуры кадровой безопасности предприятия, освещены основные механизмы ее обеспечения в современных условиях развития экономики. Охарактеризованы факторы, влияющие на эффективность работы персонала. Предложены конкретные меры по укреплению кадровой безопасности на предприятии.*

***Ключевые слова:** кадровая безопасность, угрозы предприятия, персонал, составляющие кадровой безопасности*

Введение.

Целью обеспечения безопасности любой организации является комплексное воздействие на потенциальные и реальные угрозы (риски), не позволяющие ей успешно функционировать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды. Самое сложное звено в системе экономической безопасности – это человек, так как именно человеческий фактор может оказать критическое влияние на

успешность деятельности и само существование организации.

Под кадровой безопасностью понимается процедура избежания отрицательных действий на экономическую безопасность организации за счет устранения либо же понижения рисков и опасностей, которые связаны с работниками, его умственными возможностями и трудовыми взаимоотношениями в целом. Следовательно, кадровая безопасность, защищает интересы организации, она нацелена на работу с сотрудниками, на установление трудовых и этнических норм. Стоит отметить, что меры данным направлении может принести должный итог только во взаимодействии с другими функциями.

Понятие «кадровая безопасность» предприятия является производным от понятия безопасности вообще.

Кадровая безопасность, будучи элементом экономической безопасности предприятий, при условии, что в нем присутствуют все этапы организации и управления персоналом, направленная на установление таких трудовых и социокультурных отношений, обеспечивающих безубыточную деятельность предприятия. Поэтому, кадровую безопасность предприятия можно исследовать как комбинацию ее составляющих.



Кадровая безопасность представляет собой постоянный процесс предотвращения негативных действий от внешних и внутренних источников, которые

могут принести вред компании. Угрозы кадровой безопасности условно можно разделить на две большие группы, это внешние и внутренние.

Основными направлениями кадровой политики предприятия должны быть: определение потребностей в рабочей силе как по количеству, так и по качеству, форм ее привлечения и использования. Это относится как к повышению квалификации, постоянного развития персонала, так и к созданию условий для полного проявления стимулов к высокопроизводительному труду со стороны каждого работника, исключению предпосылок к появлению неблагоденных сотрудников. Неблагоденности – это некоторый динамический процесс, который изменяется во времени под влиянием внешних и внутренних причин индивида, и отражает готовность, предпринять действия, которые в его социально-культурной среде более высокого уровня могут быть расценены, как нарушение существующих норм и традиций. А также и само поведение, нарушающее эти нормы. Неблагоденный персонал в первую очередь опасен склонностью к разглашению служебной информации и коммерческой тайны.



Таким образом, кадровая безопасность предприятия — это сложное и

многоаспектное понятие, используемое в различных значениях экономической науки. Содержание этой категории для использования в качестве одного из базовых понятий безопасности целесообразно раскрывать через сочетание различных научных подходов отраслевой направленности.

Список литературы

1. Бадалова А. Г., Управление кадровыми рисками на предприятии/ Российское предпринимательство – 2015. – № 7 (67). — URL: [http:// bgscience.ru/lib/1437//](http://bgscience.ru/lib/1437//)
2. Бабушкина Е. А. Антикризисное управление. Конспект лекций. – М.: Эксмо, 2014. – 160 с.
3. Басовский Л. Е. Менеджмент: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2014. – 256 с.
4. Берн Э. Лидер и группа: о структуре и динамика организаций и групп. – Екатеринбург, Литур, 2013. – 288 с.
5. Булонова Е. Н. Определение понятия кадрового риска/ Управление персоналом. Ученые записки. Книга 5 СПб: Академия управления персоналом – 2014. – 334 с.
6. Панфилова Э. А, Понятие риска: многообразие подходов и определение теории – Теория и практика общественного развития – 2013. – № 4. – с. 30–34.
7. Рэдхэд К., Хьюс С. Управление финансовыми рисками на стратегическом уровне /пер. с англ. – М.: ИНФРА-М – 1996. – 320 с.

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

УДК 338.1

ВЛИЯНИЕ ТАМОЖЕННОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА РЫНОК ПОЛИМЕРОВ

Черепанова Елена Александровна

аспирант

Научный руководитель: Межов Степан Игоревич,

д.э.н., профессор

Алтайский государственный университет, г. Барнаул

***Аннотация.** Санкционная политика других стран ставит перед российскими переработчиками полимеров новые задачи. Необходимо не только сохранить существующее производство, но и составить конкуренцию импортерам. Изменение структуры взаимодействия между странами требует активного изменения, в том числе, таможенной политики в отношении полимеров и продуктов их переработки.*

***Ключевые слова:** полимеры, ввозные пошлины, экспорт и импорт полимеров, таможенная политика*

Рынок полимерных материалов – глобальный, один из наиболее быстро развивающихся в мире. Однако он же и наиболее спорный. Полимерные материалы используются в различных областях производства. В строительстве – для изготовления и изоляции трубопроводов, изготовления шумоизоляционных материалов, оконных и дверных профилей, линолеумов, обоев, ковровых покрытий. В электротехнике — для изготовления корпусов бытовых приборов, в машиностроении — для изготовления деталей для машиностроения и автомобилестроения, корпусов для станков и механизмов, деталей внутренней отделки. Большой ассортимент товаров народного потребления также

изготавливается из полимеров — это игрушки, посуда, изделия военного назначения, садовая мебель, шланги, спортивный инвентарь, изделия медицинского назначения, упаковка для бытовой химии, продуктов питания, сельского хозяйства и прочее.

В настоящее время объем потребления полимеров в мире превысил 265 млн тонн [1, С. 8].

И поэтому неудивительно, что конкуренция между странами на этом рынке велика. Последнее десятилетие показало изменение рыночной парадигмы, когда «рыночная экономика» все более замещается политикой протекционизма и санкционного давления на партнеров и конкурентов. До настоящего времени экономическая целесообразность производства некоторых видов полимеров отдельных стран была несоизмерима с потребностями, и наоборот, в некоторых странах переработка полимеров в несколько раз превышает объем их производства, что решалось посредством взаимовыгодной торговли между этими странами.

Однако в условиях действующих санкций такая позиция оказалась уязвимой. Мировыми лидерами в производстве пластиков являются Китай (32%), Страны Азии кроме Китая (20%), Северная Америка (18%). Россия занимает в этом перечне всего 1,5%. [2] Так, в России в настоящее время не производятся РОЕ (каучуки для модификации базовых марок ПП), ПА66 (полиамид 66), ПОМ (полиоксиметилен), ПБТ (полибутилентерефталат), ПФС (полифениленсульфид) — все они до 2022 года в основном шли из ЕС. В общей сложности потребность в этих материалах по году составляет 15–18 тыс. тонн и будет только расти. Эти материалы нужны для создания изделий в автомобилестроении, электронике и электротехнике. В одном из крупнейших сегментов — производстве упаковки (до 1,1 млн тонн продукции в год) — не хватает сразу нескольких видов материалов: EVOH, сополимер ПА66, металлоценовый линейный полиэтилен, полибутен, пленочные адгезивы для соэкструзионного соединения полимеров различной природы. Данные материалы нужны для придания пленкам специальные свойства, таких как хороший сварочный шов, барьерность кислороду,

производство многослойных пленок и т.д. Раньше материалы шли из Европы и Америки по прямым контактам с производителями. Эти товары попали под санкции (5 пакет) [2].

По данным Союза переработчиков пластмасс (СП), в 2022 году в России произведено базовых полимеров около 7,7 млн тонн, однако экспорт из России в Китай базовых полимеров в 2022 году увеличился на 43,4%. Импорт из Китая в Россию увеличился всего на 22%. Обратная ситуация с готовыми изделиями из полимеров. Переработано ~5,42 млн т в изделия, 17%, в том числе, из импортного сырья. На рынок поступило ~6,5 млн. т. изделий из полимеров, 16%, в том числе, закуплены по импорту.

Такая же картина и с другим нашим партнером. Экспорт из России в Турцию 0,7 млн.т готовых изделий, а импорт из Турции в Россию 55,7 тыс.т [3]. Аналогичную политику ведет и Польша.

Сложившееся положения связано с таможенной политикой Российской Федерацией. В настоящее время производителям полимеров выгоднее продавать сырье на экспорт, чем продавать его переработчикам внутри страны. Это подтверждает следующая таблица с индексами цен [1, С. 29].

Таблица 1. Индексы цен производителей по видам экономической деятельности (период с начала отчетного года в % к соответствующему периоду предыдущего года)

	2016	2017	2018	2019	4 мес.2020
Производство пластмасс и синтетических смол в первичных формах	6,92	-5,92	11,15	-1,72	-17,74
Внутренний рынок	7,42	-5,83	10,5	-0,8	-17,11
Экспорт	2,87	-6,57	15,41	-8,54	-22,21

Действующие в последнее факторы, влияющие на производство и переработку полимеров, такие как экологическое лобби, санкционная политика недружественных (и дружественных) стран, не останавливают развитие

полимерного рынка в России. Так, крупнейший производитель полимеров ПАО «Сибур» в целях импортозамещения разработал целую линейку марок сырья. Однако этого недостаточно.

Большое влияние на производственные и рыночные процессы в любой стране оказывает таможенная политика. Вступление России во Всемирную Торговую Организацию (ВТО) позволило ей укрепить и расширить внешнеэкономические связи, усилить свои позиции в конкурентной борьбе за иностранные рынки, обеспечить собственные экономические интересы. Таможенная политика влияет на экономический прогресс общества, способствует ускорению развития промышленности и призвана защищать страну от конкуренции извне.

Именно поэтому роль таможенной политики в условиях текущего времени так велика. Меняющиеся приоритеты бывших стратегических партнеров закрывают России доступ к европейским рынкам, и отечественные производители вынуждены переориентироваться на другие.

Однако переориентация рынка сталкивается с заградительными мерами других стран. Советник Центра экспертизы по вопросам ВТО Максим Медведков указывает, что Китай, например, ввел в отношении первичного пластика 248 протекционистских мер, в отношении упаковки из пластика — 73, а Россия — 16 и 8 соответственно [3]. Это подтверждают ввозные пошлины на продукты переработки полимеров (таблица 2).

Таблица 2 - Сравнение ввозных пошлин на полимерную продукцию

Код товара	Наименование товара	Пошлина РФ	Пошлина КНР
3920102500	Пленки из полимеров этилена, из полиэтилена с удельным весом менее 0,94	6,5	45
3920102800	Пленки из полимеров этилена, из полиэтилена с удельным весом 0,94 и более	6,5	45
3920202900	Пленки из полимеров пропилена толщиной не более 0,10 мм	6,5	45
3920431009	Пленки из полимеров винилхлорида содержащие не менее	6,5	45

	6 мас.% пластификаторов толщиной не более 1 мм прочие		
3920621905	Прочие пленки из полиэтилентерефталата толщиной не более 0,35 мм	6,5	45
3920930000	Пленки из из amino-альдегидных смол	6,5	45
3920995900	Пленки из продуктов полиприсоединения прочие	6,5	45
3921909000	Прочие плиты, листы, пленка и полосы или ленты из пластмасс	6,5	45

Союз переработчиков пластмасс уже не один год призывает правительство ввести ответные заградительные меры на ввоз импортной продукции и обнулить ввозные ставки на сырье и комплектующие. Максимальный уровень «обычных» ввозных пошлин может быть увеличен, но это потребует сложных переговоров. По его словам, уровень пошлин в случае демпинга или субсидий в стране-экспортере практически неограничен, так как они должны компенсировать российским компаниям нанесенный ущерб. Создать современное производство без протекционизма либо нельзя, либо слишком дорого, отмечает он [3].

Однако до сих пор этот вопрос не нашел поддержки. Для малого и среднего бизнеса, который в основном занимается переработкой полимеров, это влечет большие проблемы. Предприятия-производители полимеров ориентированы на международные рынки, и привязывают цены на свою продукцию к курсу валюты, который, несмотря ни на что, продолжает расти. Оторвать индикативные цены на базовые полимеры от международной конъюнктуры в сложившейся ситуации невозможно.

Ранее ФАС рекомендовала производителям нефтехимической продукции, к которым относится ПАО «Сибур», при ценообразовании отказаться от привязки к нетбэку и курсу иностранных валют. Кроме того, ФАС предложила нефтехимическим компаниям изменить торговые политики. В частности, по мнению ведомства, в них следует указать приоритетность поставок на внутренний рынок, а также цены и порядок их формирования. Соблюдение данных рекомендаций позволит не допустить необоснованного повышения цен в

таких социально важных отраслях, как строительство, ЖКХ и сельское хозяйство, считают в ФАС [6]. Однако рекомендации остаются рекомендациями, не обязательными к применению, а производители остаются коммерческими предприятиями, цель которых — получение прибыли. Поэтому в условиях растущего курса валют до сих пор альтернативные методы ценообразования не разработаны.

Введенные в отношении России санкции позволили ей более пристально взглянуть на собственную промышленность. Взятый курс на импортозамещение именно в это время получил широкое распространение во всех отраслях, включая производство полимерной продукции. Ужесточение таможенной политики в отношении импортной готовой полимерной продукции и экспорта полимерного сырья, а также меры отраслевого протекционизма — закономерный и необходимый шаг для дальнейшего развития полимерной отрасли.

Список литературы

1. Волкова А. В., Рынок крупнотоннажных полимеров / Национальный исследовательский университет. - 2020г. – 74 с.
2. «Неимпортозамещенное»: каких полимеров не хватает российским переработчикам / Рурес, 21.02.2023.
3. Переработчики просят ввести пошлины на импорт изделий из пластмасс/ПластИнфо, 19.04.2023.
4. Пластики натянут. вдоль границы / Химическая промышленность, 18.04.2023.
5. Совет ЕЭК на два года обнулil ставку ввозной пошлины для обойного ПВХ / ПластИнфо, 03.02.2023.
6. ФАС рекомендовала производителям отвязать цены на нефтехимию от экспорта / Бизнес, 29.03.2022.

«ЭКОНОМИКА, ФИНАНСЫ И УПРАВЛЕНИЕ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА»

II 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 30.06.2023 г. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 4,3
Бумага офсетная. Печать: цифровая. Гарнитура шрифта: Times New Roman
Тираж 50 экз. Заказ 529