

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
КРАСНОЯРСКИЙ ИНСТИТУТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА –
филиал ФГБОУ ВО
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»

МОЛОДЕЖНАЯ НАУКА

**Труды XXVIII Всероссийской студенческой
научно-практической конференции
(г. Красноярск, 25.04.2024 г.)**

ТОМ 3

Секция «Управление персоналом»

Секция «Экономика»

Красноярск
КриЖТ ИрГУПС
2024

УДК 001 : 37

М 76

Молодежная наука : труды XXVIII Всероссийской студенческой научно-практической конференции КрИЖТ ИрГУПС (г. Красноярск, 25.04.2024 г.) : Т. 3: Секция «Управление персоналом»; секция «Экономика» / редкол. : В.А. Поморцев (отв. ред.) [и др.] ; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск: КрИЖТ ИрГУПС, 2024. – 309 с.

Настоящая публикация является сборником трудов всероссийской научно-практической конференции, прошедшей в г. Красноярск 25 апреля 2024 года. Организатором конференции выступил Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения».

В 3-й том сборника вошло 66 статей секций «Управление персоналом» и «Экономика».

При использовании настоящего материала ссылки на сборник обязательны. Название программных продуктов, изделий, фирм и др., встречающиеся в тексте, являются зарегистрированными товарными знаками соответствующих производителей. Все статьи публикуются в авторской редакции.

Редакционная коллегия:

В.А. Поморцев (отв. ред.); А.Р. Христинич, канд. техн. наук; Ж.М. Мороз, канд. физ.-мат. наук; В.О. Колмаков, канд. техн. наук; В.С. Томилов, канд. техн. наук; Р.Н. Галиахметов, канд. философ. наук; М.В. Фуфачева, канд. техн. наук; О.Ю. Дягель, канд. эконом. наук; А.И. Орленко, канд. техн. наук; Е.А. Чабан, канд. техн. наук.

Е-mail: kright@krsk.irkups.ru

Тел. (391) 248-16-44

ISBN 978-5-907865-00-6 (общ.)
978-5-907865-03-7 (Т. 3)

© Красноярский институт
железнодорожного транспорта, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»	10
HR-технологии: использование психодиагностических методик при отборе и подборе персонала	10
Е.С. Атрашенко Научный руководитель: Н.А. Анисимова	
Совершенствование процесса отбора персонала организации	14
С.В. Бархатова Научный руководитель: Т.А. Вашко	
Подбор и отбор сотрудников полиции как фактор кадровой безопасности	19
С.В. Бархатова Научный руководитель: А.И. Чуваева	
Подбор персонала и его влияние на кадровую безопасность	23
Э.Е. Болсуновская Научный руководитель: Р.Н. Галиахметов	
Проверка благонадежности кандидатов при приеме на работу в организацию	27
К.В. Лисенкова Научный руководитель: О.Ю. Брюхова	
Отдельные вопросы увольнения работника по инициативе работодателя	32
Л.А. Бурда Научный руководитель: Я.Г. Финогенова	
Оценка механизмов управления текучестью кадров на железнодорожном транспорте	37
В. О. Дегтярёва, Я. М. Ткачева Научный руководитель: В. В. Галтер	
Адаптация и эргономика рабочего места людей с ограниченными возможностями	42
Т.В. Глухих, А.Б. Завьялов Научный руководитель: А.В. Харламова	
Внедрение модели виртуальной реальности в эргономический анализ рабочих мест инвалидов	46
Т.В. Глухих, А.Б. Завьялов Научный руководитель: А.В. Харламова	

Формирование ресурсного профиля проекта	52
С.А. Загреба	
Научный руководитель: Л.Д. Якимова	
Инструменты реализации стратегии цифровой трансформации	
ОАО «РЖД»	57
А.С. Зубакина	
Научный руководитель: Н.В. Шарафитдинова,	
Совершенствование технологии подбора кадров предприятия	
железнодорожного транспорта	62
К.В. Казакова	
Научный руководитель: Т.А. Вашко	
Стратегическое управление персоналом в организациях транспортной	
отрасли	67
С.С. Ковалева	
Научный руководитель: С.А. Яркова	
Организация работ с персоналом в условиях инновационного развития	
предприятий железнодорожного транспорта	71
О.Д. Копылов	
Научный руководитель: Л.Г. Соколова	
Формирование системы риск-менеджмента как фактор повышения	
эффективности работы персонала	76
А.В. Шайдаман, А.Ю. Косарева	
Научный руководитель: А.А. Малахова	
Обеспечение безопасности работ для снижения негативного влияния	
человеческого фактора	81
Е.Н. Косов	
Научный руководитель: Л.Г. Соколова	
Адаптация военнослужащих к гражданской работе после СВО	87
А.Д. Михайлова, Т.С. Леоненко	
Научный руководитель: Л.Д. Якимова	
Кадровая безопасность	91
Д.В. Майнагашева	
Научный руководитель: О.А. Тухватулина	
Повышение мотивации персонала как фактора развития организации	93
В.Р. Матвеева	
Научный руководитель: О.Ю. Серикова	

Стимулирование работы персонала в муниципальном учреждении: эффективные подходы	97
В.А. Мещеряков Научный руководитель: Р.Н. Галиахметов	
Применение системного подхода в управлении персоналом	101
Д. Р. Мударисова Научный руководитель: Н. А. Анисимова	
Система социальных льгот и компенсаций как элемент корпоративной кадровой политики организации	105
Е.В. Околелова, Е.С. Лубникова Научный руководитель: А.А. Малахова	
Оценка эффективности системы мотивации персонала	110
А.А. Петрова Научный руководитель: Т.В. Шендель	
Анализ влияния сигнализации, централизации и блокировки на пассажиropеревозки	113
П.С. Радаев, Н.К. Комков Научный руководитель: В.А. Левицкая	
К вопросу о формировании высокого уровня клиент-ориентированности персонала предприятия	117
И.А. Сорокина Научный руководитель: Р.Н. Галиахметов	
Основные методы психодиагностики при отборе и подборе персонала	123
А.Р. Сергеева Научный руководитель: Н.А. Анисимова	
Цифровая зрелость персонала	127
Б.С. Сметанников Научный руководитель: О.Ю. Серикова	
К вопросу о развитии компетенций в развивающейся компании	131
К.О. Терлецкая Научный руководитель: А.А. Малахова	
К вопросу об эффективном применении социального партнерства в управлении персоналом	135
Е.Д. Трифонова Научный руководитель: А. С. Данилова	
К вопросу об оценке уровня и повышения лояльности персонала к организации	140
А.С. Фильберт Научный руководитель: Л.Д. Якимова	

Методы и факторы результативности и успешности адаптации молодых специалистов	144
М.А. Функ	
Научный руководитель: А. С. Данилова	
К вопросу о совершенствовании организации труда в условиях высокой текучести молодых специалистов	148
В.В. Часовникова	
Научный руководитель: А.И. Чуваева	
Организация обучения персонала в условиях кадрового дефицита	153
А.Д. Шестакова	
Научный руководитель: Е.Е. Савченко	
Снижение уровня кадрового дефицита в органах Федеральной службы исполнения наказаний	159
Д.Н. Шинкоренко	
Научный руководитель: Т.А. Вашко	
Применение социально-психологических инструментов управления, как фактор повышения уровня ключевых показателей деятельности персонала	164
Н.А. Шишкова	
Научный руководитель: О.Ю. Серикова	
Цифровые технологии и их влияние на HR-бренд примере компании на ООО «МАЛЕ»	169
П.А. Щекотова	
Научный руководитель: И.Н. Белых	
СЕКЦИЯ «ЭКОНОМИКА»	173
Процесс проверки делового партнёра как фактор обеспечения экономической безопасности предприятия	173
С.Д. Савватеева, П.О. Чинков	
Научный руководитель: Н.Н. Еронкевич	
К вопросу о способах снижения налоговых расходов субъектов малого и среднего бизнеса	177
Е. А. Жабарова	
Научный руководитель: О. Ю. Дягель	
Выбор методов оценки экономической безопасности предприятия	182
Т.Е. Никитина	
Научный руководитель: О.Ю. Дягель	
Проектирование функциональной системы управления рисками компании: организационный аспект	188

С.Д. Савватеева, П.О. Чинков Научный руководитель: А.А. Малахова	
Методика оценки экономической безопасности современного предприятия оптовой торговли	192
Е. С. Семенова Научный руководитель: Н. Н. Еронкевич	
Методическое обеспечение оценки состояния системы защищенности коммерческой тайны предприятий	196
А.А. Степанюк Научный руководитель: О.Ю. Дягель	
Государственное регулирование малого и среднего бизнеса в Российской Федерации	202
К.Д. Кулешова Научный руководитель: Т.И. Валецкая	
Методика оценки экономической безопасности структурного подразделения ОАО «РЖД»	206
М.О. Петрова Научный руководитель: Н.Н. Еронкевич	
Проблемы контейнеризации с объемами поставок в морские порты	210
К.А. Шитикова, М.Ф. Ситникова Научный руководитель: Е.Е. Савченко	
Анализ расходов на персонал дистанции сигнализации и блокировки	214
А.С. Озеров, Д.С. Фисенко Научный руководитель: В.А. Левицкая	
Финансовый анализ заработных плат в дистанции ШЧ г. Красноярск	218
К. А. Лапин Научный руководитель: В. А. Левицкая	
Оптимизация транспортных издержек в логистике	222
С.А. Сорокина, Ю.Е. Ермакова, А.А. Романова Научный руководитель: Л.Д. Якимова	
Бюджетное планирование на уровне структурного подразделения филиала РЖД на примере Красноярской дистанции сигнализации, централизации и блокировки	226
А.А. Казакова, А.В. Громова Научный руководитель: В.А. Левицкая	
Стратегии обеспечения экономической безопасности России в условиях неопределенности	231
Ф.Т. Чан, Н.М. Чан Научный руководитель: Л.В. Горяинова	

Анализ и оптимизация текущих затрат как инструмент управления ШЧ	236
И. М. Лукин, А. В. Капитанова Научный руководитель: В.А. Левицкая	
Анализ расходов на топливо в путевой машинной станции №257	240
Е.Л. Мандрыгина, А.П. Боргоякова, Н.С Колдоркин Научный руководитель: В.А. Левицкая	
Актуальность трудовой теории стоимости	243
И.В. Ганин, И.В. Чередниченко Научный руководитель: А.В. Юрлов	
Финансовая стратегия развития компании ОАО «РЖД» в области автоматизации и телемеханики	247
А.С. Дробязко, С.А. Рыжаков Научный руководитель: В.А. Левицкая	
Маркетинговые исследования для стартап-проектов как элемент стратегии инновационного развития предприятий	252
А.В. Харебин, И. Д. Абдуллоев Научный руководитель: Д. Н. Суслов	
Влияние цифровизации на рынок труда: новые профессии, возможности и риски для занятости	257
П. И. Перминова Научный руководитель: О. Ю. Рой	
Влияние транспортной инфраструктуры на экономику региона	260
В. А. Дорофеева, Ю.В. Скрипкина Научный руководитель: Е.Е. Савченко	
Статистический анализ расходов финансов на топливо предприятия ПМС-181	263
Д. А. Пятков, В. В. Спириухов, Рубцов К. Д. Научный руководитель: Левицкая В. А.	
Роль железнодорожного транспорта в развитии экономики Сибирского федерального округа	266
Т. С. Румянцев Научный руководитель: Е. Е. Савченко	
Исследование развития индивидуального жилищного строительства в Сибирском федеральном округе на основе анализа рынка недвижимости	271
Е. В. Чигвинцев Научный руководитель: С. А. Головихин	

Методика оценки экономической безопасности предприятий лесной отрасли	274
О.Г. Пушкарёва Научный руководитель: О. В. Симон	
Факторы экономического развития Амурской области как приграничного региона в условиях санкций	278
О.С. Карелина Научный руководитель: Е.С. Рычкова	
Анализ и оценка экономической безопасности ООО «ПКФ «КАНПЛАСТ»	283
К.К. Ничикова Научный руководитель: О.В. Симон	
Методологический инструментарий оценки налоговой безопасности предприятий, применяющих упрощенную систему налогообложения	288
А.Д. Уткина Научный руководитель: О.В. Симон	
Методика оценки экономической безопасности медицинской организации	293
А. Ю. Коневская Научный руководитель: Н. Н. Еронкевич	
Динамика развития пассажирского транспорта: изменения в подвижности населения (анализ взаимосвязи уровня мобильности и транспортных расходов населения)	298
А. В. Загrevских, Ю. С. Катаева, С. Е. Павкина Научный руководитель: Е.Е. Савченко	
Оценка и пути повышения финансовой безопасности предприятия	303
А.В. Сафонова Научный руководитель: Е.И. Толстихина	

СЕКЦИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

УДК 331.108.4

ГРНТИ 06.77.00

HR-ТЕХНОЛОГИИ: ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИХ МЕТОДИК ПРИ ОТБОРЕ И ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Е.С. Атрашенко

студент направления подготовки 38.03.03,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Н.А. Анисимова

канд. пед. наук, доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

***Аннотация.** В статье поднимается тема улучшения процесса подбора персонала за счет применения психодиагностических методик. Это помогает снизить вероятность ошибок при принятии кадровых решений и повысить эффективность работы организации. Рассматривается возможность использования различных методик при отборе кандидатов на вакансии и результаты, которые они могут принести.*

***Ключевые слова:** HR-технологии, персонал, психодиагностика, методики, типы личности, тесты, опросник, отбор персонала, подбор персонала, социальное поведение, эффективность работы.*

Психодиагностика в HR-технологиях – это ключевой инструмент для оценки и анализа психологических характеристик сотрудников. Применение различных методик и инструментов позволяет выявить творческие способности, личностные особенности и потенциал работников. Оценка соискателей с использованием психодиагностики помогает определить их профессиональные компетенции и мотивацию в контексте требований вакансии. Улучшение подбора персонала, снижение вероятности ошибок при принятии кадровых решений и повышение эффективности работы организации – результаты применения психодиагностических методов [1].

На рисунке 1 представлены основные методики, используемые при отборе и подборе персонала.

Секция «Управление персоналом»

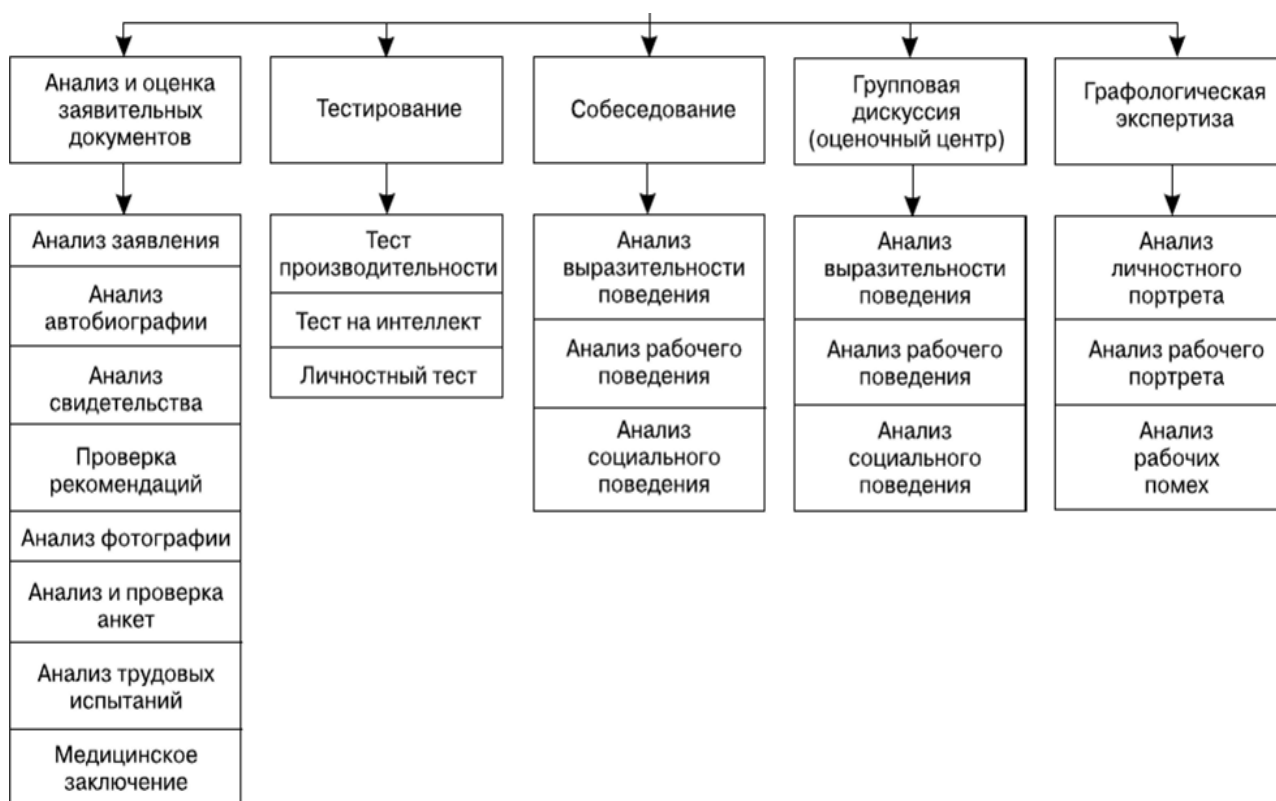


Рисунок 1 – Методики при отборе и подборе персонала

Уже столетие в образовании и профессиональной сфере пользуются популярностью различные опросники и тесты. Русскоязычные аналоги западных коллег применяются в отечественной практике, став основой для современной психодиагностики.

Существует множество методов оценки личности человека, таких как СМЛЛ и МВТЛ. СМЛЛ – это широко используемый метод анализа психического состояния и индивидуальных особенностей личности. МВТЛ, известный как Индикатор типов личности Майерс-Бриггс, определяет характеристики личности по четырем группам факторов: интроверсия или экстраверсия, ориентация на факты или интуицию, логическое или чувственное принятие решений, а также подготовка к действиям или ориентация на обстоятельства и действия без предварительной аналитики. Таблица 1 представляет собой 16 типов личности с индивидуальными особенностями, которые могут быть использованы для решения проблем, проведения коучинга, обсуждения карьеры и создания команд. Этот метод демонстрирует высокую эффективность в различных сферах деятельности.

Таблица 1 – 16 типов личности по Майерс-Бриггс

	Тип личности	Характеристика
1	ISTJ (логист)	сдержанный, надёжный, реалистичный;
2	ISFJ (защитник)	преданный, внимательный, ответственный в работе;
3	INFJ (адвокат)	рациональный, прилежный, сострадательный;
4	INTJ (архитектор)	независимый, уверенный в себе, логик

	Тип личности	Характеристика
5	ISTP (мастер)	бесстрашный, целеустремлённый, самодостаточный
6	ISFP (художник)	дружелюбный, чувствительный, любит одиночество
7	INFP (посредник)	творческий, верный, заботливый
8	INTP (мыслитель)	сдержанный, преданный близким, аналитик
9	ESTP (предприниматель, делец)	спонтанный, общительный, практик
10	ESFP (артист)	оптимистичный, импульсивный, любит внимание
11	ENFP (чемпион)	творческий, активный, общительный
12	ENTP (спорщик)	творческий, смелый, энергичный
13	ESTJ (режиссёр)	трудолюбивый, практичный, ответственный
14	ESFJ (воспитатель)	ответственный, отзывчивый, оптимистичный
15	ENFJ (главный герой)	надёжный, преданный, целеустремлённый
16	ENTJ (командир)	инициативный, общительный, любит структурировать

Распределение сотрудников по типам личности MBTI – популярная практика в бизнесе для оптимизации процессов.

Опросники и тесты личности представлены в различных форматах и целях. Один из них, 16PF, сосредоточен на определении 16 первичных характеристик личности. Этот метод используется для разнообразных целей, таких как профессиональный отбор, консультации, определение направлений помощи, формирование групп и самопознание. Другой тест, OPQ от SHL, фокусируется на оценке менеджерских навыков и стилей поведения, включая влияние, независимость, уверенность, пунктуальность, соревновательность и эмоциональный контроль.

Опросник MQ предназначен для выявления факторов, влияющих на рабочую мотивацию. Его вопросы направлены на оценку того, что стимулирует более эффективную и интенсивную работу, а что, наоборот, оказывает демотивирующее воздействие. Опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда подчеркивает, что успех в профессиональной деятельности зависит от соответствия типа профессиональной среды и личности, как изображено на рисунке 2. Поведение человека определяется не только его индивидуальными особенностями, но и окружающей обстановкой, что позволяет связать склонности и способности с различными профессиями для определения оптимального выбора [4].

Реалистический	<ul style="list-style-type: none">• Люди, имеющие атлетические или механические способности, предпочитающие работать с машинами или предметами.
Исследовательский	<ul style="list-style-type: none">• Люди, способные анализировать, исследовать и решать, наслаждающиеся наблюдением.
Артистический	<ul style="list-style-type: none">• Люди, обладающие богатыми способностями интуиции, творчества и воображения, предпочитающие работать в неформальных ситуациях.
Социальный	<ul style="list-style-type: none">• Люди, умело общающиеся, предпочитающие работу с людьми.
Предпринимательский	<ul style="list-style-type: none">• Люди, стремящиеся к влиянию и управлению ради организационных или экономических выгод.
Конвенциональный	<ul style="list-style-type: none">• Люди, ценящие работу с фактами и данными, обладающие способностью к вычислениям и расчетам.

Рисунок 2 – Профессионально-ориентированные типы личности по Дж. Холланду

Используя данные, можно создавать индивидуальные планы развития для сотрудников, отбирать профессионалов на вакансии в соответствии с требованиями и эффективно управлять персоналом, обеспечивая комфортные условия работы. Важно отметить, что использование психодиагностических методов при подборе персонала позволяет определить их психологические характеристики и профессиональные навыки. При этом необходимо помнить, что применение подобных методов должно быть объективным и научно обоснованным, чтобы избежать ошибок и обеспечить эффективное управление персоналом [5].

Список использованных источников

1 Диагностика при подборе кадров. Источник: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=894164>

2 Использование психодиагностических методик при подборе и оценке персонала. Источник

: http://diplomatbaku.com/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=342&Itemid=825

3 Лукашева, К. А. HR-технологии: психодиагностика в работе с персоналом / К. А. Лукашева. — Текст : непосредственный // Современная психология : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). — Казань : Бук, 2016. — С. 35-37. — URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/236/11110/> (дата обращения: 19.03.2024).

4 Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / А. Н. Кошелева [и др.] ; под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16909-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536915> (дата обращения: 14.03.2024).

5 Психодиагностические методы в профотборе и профподборе персонала. Источник: <https://studfile.net/preview/1765100/page:2/>

УДК 658.3.012.4

ГРНТИ 82.17.25

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

С.В. Бархатова

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Т.А. Вашко

канд. техн. наук, доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. Данная работа представляет собой обзорную статью по вопросам проблем отбора персонала и возможным путям оптимизации данного процесса в современных условиях. В статье описаны результаты исследований по внедрению различных технологий отбора кадров как через улучшение внутренних коммуникаций, так и через систематическое развитие процесса управления отбором в целом со ссылками на работы авторов.

Ключевые слова: отбор персонала, системный подход, KPI, оптимизация, автоматизация процесса отбора.

В современном бизнесе, где конкуренция за талантливых и квалифицированных сотрудников обостряется день ото дня, процесс отбора

персонала становится определяющим фактором стратегического успеха организации на рынке. Способность оценивать и привлекать в команду лучших специалистов является критической составляющей в достижении перспективных целей развития [6]. А в условиях кадрового дефицита: поиск и отбор кандидатов – это уже проблема номер один.

Анализ динамики вакансий на должность HR-менеджеров, содержащих в требуемых трудовых функциях «отбор и подбор персонала», показывает, как изменилось количество вакансий, которые опубликовали работодатели на hh.ru (рис. 1) по г. Красноярску. По данным, опубликованным на hh.ru, количество резюме, поданных на должности, связанные с отбором персонала в 1 квартале 2024 года, увеличилось на 9%, по сравнению с 1 кварталом 2023 года, а количество вакансий возросло на 43%. По России также наблюдается прирост востребованности в специалистах по отбору кадров на 44%, по Красноярскому краю – на 35%.

При этом по последним данным на 1 апреля 2024 г. количество объявлений по городу составило 653 вакансии, а по России - 7700. Среди работодателей, нуждающихся в «Менеджере по подбору персонала» есть и такие лидеры рынка Красноярска в рейтинге работодателей России hh.ru как: сетевая торговая компания Командор (2 место - 89,36 баллов), РУСАЛ: Центр подбора персонала, СберБанк и др. Все эти факты отражают остроту и актуальность темы привлечения на работу нужного персонала.

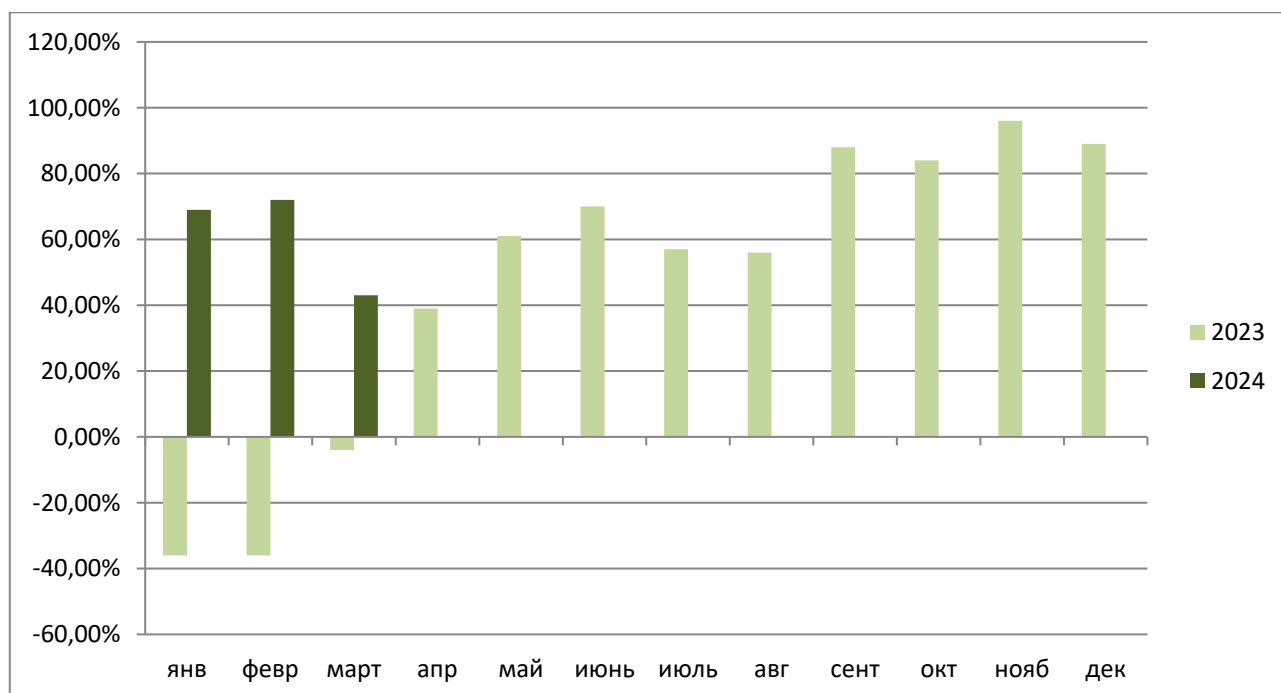


Рисунок 1 – Динамика вакансий HR-менеджеров с функцией отбора персонала

При этом внутриорганизационная оптимизация процесса отбора персонала становится ключевым этапом управления человеческими ресурсами,

направленным на обеспечение эффективной работы компании и достижение ее стратегических целей. Исследования показывают, что эффективно подобранные методы отбора не только снижают риски найма неудовлетворительных сотрудников, но и способствуют росту синергетического эффекта от повышения производительности и удовлетворенности персонала в целом.

Так, исходя из статьи Ермоловой Т.С. «Планирование потребности в персонале» [3], для улучшения отбора персонала необходимо провести анализ потребностей компании в персонале и определить требования к кандидатам для каждой должности. Это помогает сузить круг кандидатов и выбрать наиболее подходящих для дальнейшего рассмотрения. Кроме того, важно выстраивать корпоративную культуру, которая соответствует ценностям организации. Это помогает создавать позитивную, инклюзивную и поддерживающую среду для всех сотрудников и способствует успешной адаптации новых сотрудников в конкретную организационную среду.

По мере того, как в России продолжает снижаться уровень безработицы, компании стремятся отказаться от любых стереотипов и наращивают конкуренцию за соискателей, число которых явно не увеличивается. В этих условиях оптимизировать процесс отбора кандидатов можно за счёт его автоматизации.

Согласно исследованию Денисова А.Ф. и Кардаш Д.С. «Применение цифровых технологий в процедурах отбора персонала» [2], современные организации активно внедряют технологии для оптимизации процесса отбора. Результаты данного исследования указывают на то, что компании, внедрившие современные методы отбора, включая использование технологий, видеointервью и онлайн-тестирование, смогли снизить затраты на рекрутинг, ускорить процесс принятия решений и повысить качество выбора кандидатов.

В марте 2024 года российская компания «Вебинар Технологии» (разработчик платформы для бизнес-коммуникаций и совместной работы «МТС Линк») и hh.ru провели исследование уровня цифровизации и автоматизации HR-процессов в российских компаниях. По результатам этого исследования было выявлено, что 33% опрошенных компаний применяют цифровые технологии в процессе подбора кадров (рисунок 2).

Еще одним важным аспектом оптимизации отбора является улучшение внутренних коммуникаций и согласованности участников процесса. По данным исследования Е.А. Гилевой «Способы совершенствования коммуникаций в компании» [1], эффективная коммуникация между рекрутерами, менеджерами и отделами существенно сокращает время заполнения вакансий и улучшает качество подбора кадров.

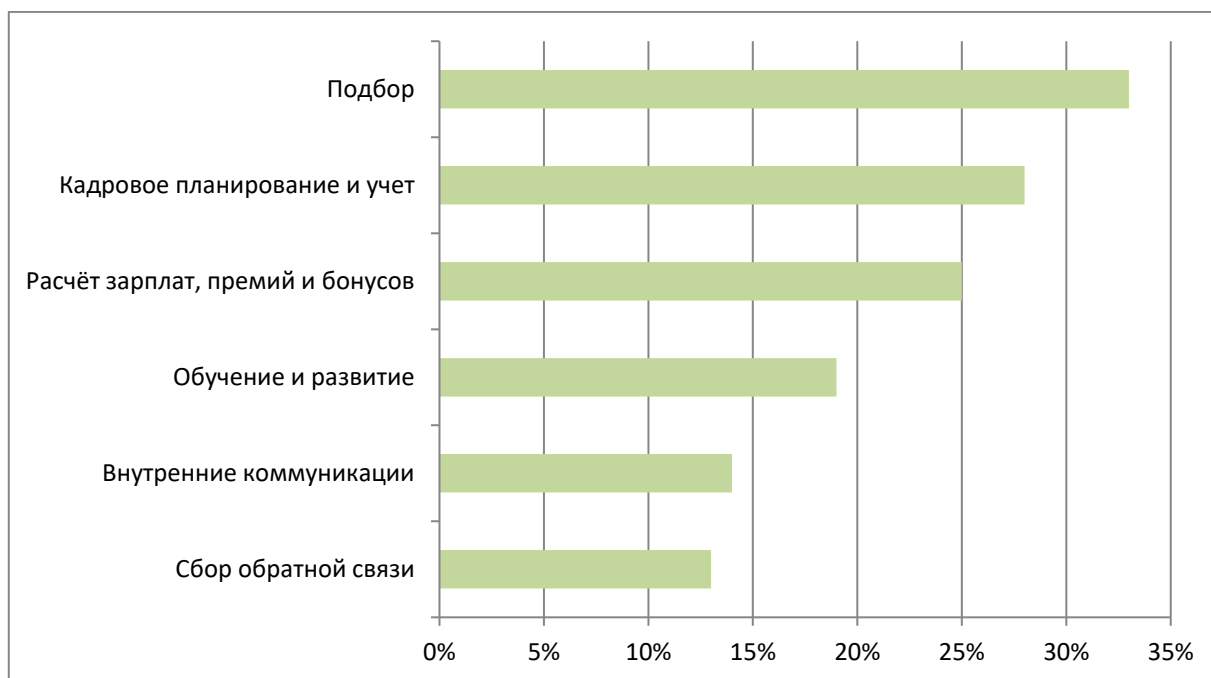


Рисунок 2 - Автоматизация HR-процессов

Системный подход в отборе персонала, исходя из статьи Зелинской М.В. и Пронина Е.С. «Системный подход при отборе персонала: Основные этапы и критерии» [4] означает, что весь процесс должен быть организован и координирован с учетом стратегии развития компании. Это означает, что рекрутеры должны тщательно изучать требования и потребности организации, а также анализировать внутреннюю структуру и культуру компании. Только таким образом можно найти кандидатов, соответствующих целям и ценностям компании.

Неотъемлемой частью оптимизации является грамотно проработанная система оценки качества труда и самих рекрутеров на этапе отбора кандидатов. И здесь использование ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки их результатов – показывает свою эффективность. Так систематический мониторинг времени отклика на вакансии, качества поданных заявок и уровня удовлетворенности кандидатов предоставляет компаниям объективные данные для постоянного улучшения и оптимизации процесса отбора.

Скоблова Ю.А., автор статьи «Возможности применения ключевых показателей эффективности (KPI) к системе оценки персонала на предприятии» [7], обосновала важность внедрения показателей эффективности для успешного внедрения улучшенных процессов отбора. По ее выводам результаты процесса отбора должны регулярно оцениваться, и обратная связь от внутренних участников (рекрутеров, менеджеров) и внешних (кандидатов) должна быть принята во внимание для корректировки и совершенствования отбора.

В свою очередь в исследовании «Результативность процесса привлечения и отбора персонала в организации» [5], Кулькова М.В. применила сравнение

показателей компании до и после проведения процесса отбора, чтобы определить, насколько новые сотрудники способствуют достижению бизнес-целей и улучшению результатов компании. Там же было проведено сравнение результатов отбора с поступившими заявками на вакансию, чтобы оценить эффективность маркетинговых усилий и привлечения кандидатов.

Идеальным решением для любой компании являются продуманные процедуры управления процессом отбора персонала, прописанные в положении об организации подбора кадров. Значение этого документа заключается в установлении общего стандарта подбора персонала в организации. В нем будут определены процедуры подачи заявок от различных подразделений, инструменты и ресурсы для поиска потенциальных кандидатов, порядок проведения собеседований и оценки претендентов, установлены сроки поиска, а также определена отчетность и ответственность за каждый этап процесса. Такой документ позволит решить задачи поиска и отбора кандидатов, максимально соответствующих требованиям к должности; формирования и пополнения базы внешнего резерва соискателей; анализа эффективности мероприятий по подбору, с последующей корректировкой при необходимости.

Применение комплексного подхода к формированию системы управления процессом отбора кандидатов на вакантную должность позволит обеспечить динамичный и управляемый переход к передовым технологиям найма талантливых специалистов, а также добиться сразу нескольких значимых эффектов, таких как: повышение эффективности решения стратегических задач развития компании; формирование команды будущего; создание привлекательного и конкурентоспособного образа компании.

Список использованных источников

1 Гилева Е. А. Способы совершенствования коммуникаций в компании // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. №11-3. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sposoby-sovershenstvovaniya-kommunikatsiy-v-kompanii> (дата обращения: 11.01.2024).

2 Денисов А.Ф., Кардаш Д.С. Применение цифровых технологий в процедурах отбора персонала // Экономика и управление. 2019. №4 (162). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-tsifrovyyh-tehnologiy-v-protsedurah-otbora-personala> (дата обращения: 11.01.2024).

3 Ермолова Т.С. Планирование потребности в персонале // Форум молодых ученых. 2018. №4 (20). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/planirovanie-potrebnosti-v-personale> (дата обращения: 11.01.2024).

4 Зелинская М.В., Пронин Е.С. Системный подход при отборе персонала: Основные этапы и критерии // Научный журнал КубГАУ. 2015. №108. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyu-podhod-pri-otbore-personala-osnovnyue-etapy-i-kriterii> (дата обращения: 11.01.2024).

5 Кулькова М.В. Результативность процесса привлечения и отбора персонала в организации // Human Progress. 2018. №7. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rezultativnost-protssessa-privlecheniya-i-otbora-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 11.01.2024).

6 Обучение персонала как инструмент развития человеческого потенциала в условиях цифровой трансформации / Т. А. Вашко, И. А. Максименко, Т. В. Шендель [и др.]. Красноярск : Иркутский государственный университет путей сообщения, 2021. 205 с.

7 Скоблова Ю.А. Возможности применения ключевых показателей эффективности (KPI) к системе оценки персонала на предприятии // Контентус. 2019. №S11. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-klyuchevyh-pokazateley-effektivnosti-kpi-k-sisteme-otsenki-personala-na-predpriyatii> (дата обращения: 11.01.2024).

УДК 656.22:37

ГРНТИ 82.17.25

ПОДБОР И ОТБОР СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ КАК ФАКТОР КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

С.В. Бархатова

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: А.И. Чуваева

канд. эконом. наук,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье раскрывается сущность и влияние подбора и отбора персонала на показатели кадровой безопасности. Актуальность данной темы обусловлена тем, что осуществление подбора и отбора сотрудников является основой для функционирования предприятия. Также сотрудники являются одним из сильных конкурентных преимуществ организации. В связи с этим большое внимание уделяется формированию эффективного подбора и отбора персонала. Особенности подбора и отбора

сотрудников рассмотрены на примере компании, занимающейся охраной общественного порядка.

Ключевые слова: Подбор, отбор, кадровая безопасность

Любая организация базируется на человеческом труде, на его потенциале и возможностях. В связи с этим руководитель компании стремится сформировать максимально стабильный коллектив, ведь конечные результаты производственной деятельности зависят от уровня стабильности коллектива. Одной из важных задач компании – эффективное управление персоналом, то есть умение работать с персоналом так, чтобы их производительность труда была максимальной. В настоящее время наблюдается высокий уровень конкуренции между организациями за наилучших высококвалифицированных сотрудников. Для этого регулярно совершенствуют процессы подбора и отбора персонала для поиска наиболее подходящих сотрудников.

Подбор персонала – определение психологических и профессиональных качеств людей с целью определения их соответствия конкретно заданной работе в организации[2]. Отбор – это процесс исследования личности кандидата и принятия решения о соответствии его знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств и здоровья конкретной деятельности [5]. Данные процессы оказывают значительное влияние на кадровую безопасность организации, что в свою очередь позволяет предотвращать экономические и кадровые риски. Кадровая безопасность – составляющая часть экономической безопасности организации, приоритетными задачами для которой является защита от угроз и рисков для создания условий для наиболее эффективного управления персоналом, как определяющего ресурса для обеспечения высокого уровня конкурентоспособности организации» [1].

Кадровая безопасность имеет такую структуру, в которой отображены все ключевые элементы её деятельности, а также они обеспечивают полный контроль и детальную проработку. Данная структура изображена на рисунке 1.

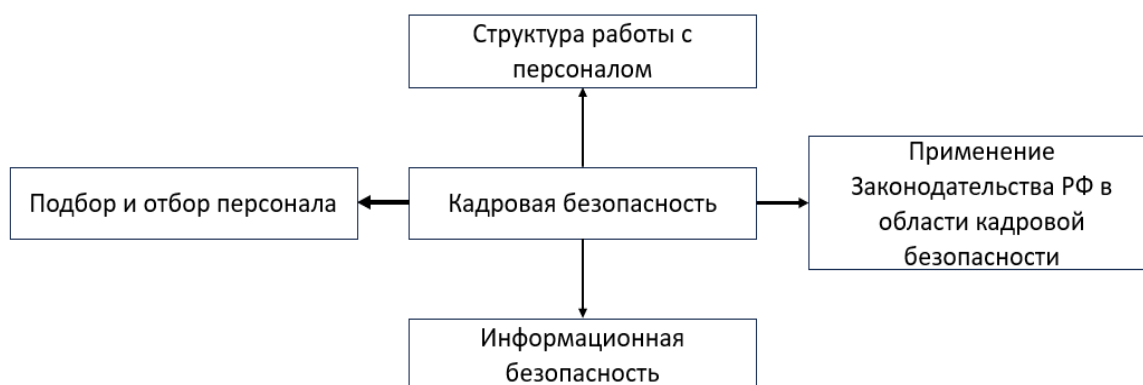


Рисунок 1 – Структура кадровой безопасности [4]

Для наилучшего понимания информации о процессах подбора и отбора персонала, а также способы их анализа и совершенствованиях рассмотрим на примере организации, отвечающей за разработку и принятие мер по защите прав и свобод человека, пресечение различного рода преступлений и правонарушений, а также контроль и обеспечение законности деятельности. Целью кадровой - развитие и эффективное действие системы работы с личным составом, а также определение основных путей и методов её совершенствования.

Проведем анализ состава персонала в динамике за 3 года. За 2019 год количество персонала составило 230 человека, за 2020 – 200, а за 2021 – 190. Оценка персонала по образовательному составу представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Оценка персонала по образовательному составу

При анализе данных, следует отметить, что из представленных данных на рисунке 1 преобладает 45,4% сотрудников с средним общим образованием, среднее профессиональное образование имеется у 31,3% сотрудников, а высшее образование у 23,2%.

Первым показателем в системе оценивания кадровой безопасности является текучесть кадров. Данный показатель рассчитывается путем соотношения количества уволившихся сотрудников к их среднесписочной численности за год. Расчет показателя текучести кадров показан в таблице 1.

Таблица 1 – расчет коэффициента текучести кадров за период 2020-2022 ГОДЫ

Наименование показателей	2020 г	2021 г	2022 г	Отклонение (+/-)	
				2021 к 2020 г	2022 к 2021 г
Среднесписочная численность, человек	230	200	190	-30	-10

Секция «Управление персоналом»

Наименование показателей	2020 г	2021 г	2022 г	Отклонение (+/-)	
				2021 к 2020 г	2022 к 2021 г
Выбыло работников, человек	27	39	45	12	6
Значение коэффициента текучести кадров, об	11,73	19,5	23,68	7,77	4,18

Расчет коэффициента текучести кадров показывает нам динамику роста количества уволенных сотрудников в течение каждого года, следовательно, имеется ряд причин, по которым текучесть кадров оставляет желать лучшего. Также необходимо произвести оценку эффективности подбора и отбора сотрудников компании, которая представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Оценка эффективности подбора и отбора персонала

Критерии	2021 год	2022 год
Текучесть новых сотрудников	41,6	44,4
Количество и доля в общем составе персонала, не прошедших испытательный срок	34 человека 17%	41 человек 21%
Затраты на поиск и отбор сотрудников	598982 руб	684251 руб
Количество и уровень нарушений трудовой дисциплины среди новых сотрудников	4 33%	5 27%
Количество жалоб на выполнение работы новыми сотрудниками	7	10

Исходя из результатов данной таблицы, мы видим, что доля сотрудников, не прошедших испытательный срок достаточно высока, и составляет 17% и 21%, также нарушение трудовой дисциплины в 2021 году среди новых сотрудников составляет 33%, а в 2022 – 27%, что также является высоким показателем и показывает нам неэффективный процесс подбора, отбора и адаптации сотрудников.

Итак, мы имеем ряд проблем, которые нам необходимо максимально эффективно решить. Для того, чтобы разработать наиболее подходящие мероприятия, важно понимать какими средствами мы располагаем, в какой срок нам нужно решить и каких целей мы хотим достичь. Обобщим имеющиеся проблемы:

- 1 высокая текучесть кадров;
- 2 устаревшие способы подбора персонала;
- 3 устаревшие методы отбора персонала;
- 4 неуккомплектованность штата сотрудников.

Итак, на первом этапе необходимо усовершенствовать систему подбора персонала в организации. Наша задача заключается в поиске и выборе оптимальных и эффективных методах подбора персонала. Прежде чем приступать к подбору персонала необходимо спланировать количество необходимых сотрудников, сроки подбора, методы подбора, а также места, где

необходимо подбирать сотрудников. Итак, ниже представлены основные рекомендации [3]:

- 1 оптимальный срок подбора персонала 1,5-2 месяца;
- 2 основными методами подбора являются целевой, хэдхандинг, рекрутинг, онлайн мероприятия, эксклюзивный поиск прямого характера;
- 3 места поиска сотрудников должны быть подходящими внутренней службы, учебные заведения, мероприятия;

Список использованных источников

- 1 Водянова В.В. Экономическая безопасность. Текст электронный // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modelirovanie-elementov-institutsionalnogo-obespecheniya-i-podderzhki-ekonomicheskoy-bezopasnosti-slozhnoy-sistemy/viewer>
- 2 Кибанов А.Я. Управление персоналом. Текст электронный // URL: <https://74bp.ru/files/book/kibanov.pdf>
- 3 Методы оценки эффективности персонала. Текст электронный // URL: <https://peopleforce.io/ru/blog/top-25-metodov-otsenki-personala-pri-prieme-na-rabotu>
- 4 Построение системы кадровой безопасности организации. Текст электронный // URL: <https://hr-portal.ru/article/postroenie-sistemy-kadrovoy-bezopasnosti-organizacii>
- 5 Сущность и содержание подбора и отбора персонала. Текст электронный // URL: [Сущность и содержание подбора и отбора персонала. Каким образом осуществляется подбор и отбор в вашей организации? - Управление персоналом \(studwood.net\)](http://studwood.net)

УДК 656.22:37

ГРНТИ 82.17.25

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА КАДРОВУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ

Э.Е. Болсуновская

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Р.Н. Галиахметов

канд. философ. наук, доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье раскрывается влияние подбора персонала на кадровую безопасность организации. Отражены все аспекты кадровой

безопасности и виды подбора персонала. Благодаря качественному подбору сотрудников, организация способствует предотвращению угроз кадровой безопасности.

Ключевые слова: подбор персонала, кадровая безопасность

Персонал является главным ресурсом организации. Предприятие базируется на человеческом труде, на его потенциале и возможностях, поэтому руководитель компании стремится сформировать максимально стабильный коллектив, ведь конечные результаты производственной деятельности зависят от уровня стабильности, то есть постоянства коллектива. Одной из важных задач организации – эффективное управление персоналом, то есть умение работать с персоналом так, чтобы их производительность труда была максимальной.

За последнее десятилетие экономическая ситуация в России подвержена постоянным изменениям, следовательно, это отражается на сферах менеджмента и рекрутинга. На данный период времени в стране сохраняется относительно высокий уровень безработицы (3,9% от общей численности трудоспособного населения государства), с учетом экономического кризиса, а также сокращением персонала высвобождается большое количество ценных и компетентных специалистов. Несмотря на изобилие незанятых людей на рынке труда, наблюдается достаточно высокая нехватка квалифицированных кадров, соответственно, представляет необходимость предприятиям находиться в постоянном поиске различных методов подбора персонала.

Это говорит о том, что правильный подбор персонала и обеспечение кадровой безопасности становятся первоочередными задачами и являются жизненно важными элементами функционирования предприятия. Успешный подбор сотрудников позволяет организации быть конкурентной, содействует привлечению высококвалифицированных кадров и повышению эффективности деятельности.

В настоящее время наблюдается высокий уровень конкуренции между организациями за наилучших высококвалифицированных специалистов. Для этого регулярно совершенствуются процессы подбора персонала для поиска наиболее подходящих сотрудников. Подбор персонала – определение психологических и профессиональных качеств людей с целью определения их соответствия конкретно заданной работе в организации[1]. При подборе персонала необходимо учитывать все факторы кадровой безопасности в организации, регулярный анализ и совершенствование методов подбора персонала позволит избежать возможных рисков и угроз для организации, а также позволит держать уровень кадровой безопасности на максимальных показателях.

Кадровая безопасность - составляющая часть экономической безопасности организации, приоритетными задачами для которой является защита от угроз и риск для создания условий для наиболее эффективного управления персоналом, как определяющего ресурса для обеспечения высокого уровня конкурентоспособности организации» [2]. Кадровая безопасность имеет ряд угроз, которым подвержено учреждение по внешним и внутренним факторам воздействия. Угрозы кадровой безопасности связаны с персоналом, перечень угроз: безопасность сотрудников и организации в целом, угрозы информационные и имущественные, угрозы материального и нематериального характера, угрозы со стороны конкурентов в виде переманивания сотрудников и многие другие. Вышеперечисленные угрозы напрямую влияют на эффективность деятельности организации не только экономического характера, но и качественного и количественного.

Выбор персонала состоит из нескольких этапов:

- 1 определение количественной потребности в персонале;
- 2 разработка профиля требований к новому сотруднику;
- 3 выбор философии найма;
- 4 выбор подхода к работе с рынком кандидатов;
- 5 формирование предварительной выборочной совокупности кандидатов;
- 6 выбор методов и процедур отбора кандидатов;
- 7 принятие решения о найме персонала.

Методы подбора персонала занимают ключевую позицию в эффективности данного процесса для организации. Важно выбрать или создать такие методы подбора, которые будут всецело подходить именно под организацию. Актуальные методы подбора персонала[3]:

1 скрининг - неглубокая оценка кандидатов и отбор резюме, не соответствующих требуемым критериям вакансии;

2 рекрутинг - цепочка работ по поиску и найму новых специалистов различных уровней, включающая размещение и продвижение объявлений, просмотр резюме, отбор кандидатов на прохождение собеседования, принятие решения о трудоустройстве кандидата и контроль за работой новичка на испытательном сроке;

3 прямой поиск - вид рекрутинговых услуг, предполагающий поиск и подбор кандидатов, в основном на руководящие должности;

4 нетворкинг - поиск персонала путем формирования полезных связей;

5 прелиминаринг - привлечение студентов за счет прохождения стажировок и практик в компании;

6 смартстаффинг - это поиск персонала с применением технологий искусственного интеллекта.

Важно помнить, что подбор персонала осуществляется не только исходя из потребностей организации, но и с учетом потребностей населения на рынке труда, анализ текущего и будущего трудоспособного населения дает возможность узнать, что конкретно необходимо поколениям

Процесс противодействия угрозе осуществляется главным образом в рамках системы персонального менеджмента на основе принципов: – топ-менеджеры (средний и малый бизнес) несут ответственность за выбор и реализацию кадровой стратегии, основанной на развитии человеческого капитала, при игнорировании данного принципа организация становится уязвимой; – кадровая служба несет ответственность за обеспечение и регулирование, а также контроль безопасности наиболее ценных для предприятия или организации кадров организации от внешних источников угроз, таких как переманивание, угрозы в сторону сотрудника или его вербование; – служба безопасности привлекается к угрозе при условии появления на определенном рынке труда конкурирующей организации, которая имеет цель ликвидировать определенного работодателя наибольшей части персонала или исключительно конкретных специалистов, работающих в его организации.

Таким образом, проанализировав теоретическую основу подбора персонала и кадровой безопасности, необходимо сделать вывод, что данные две составляющие тесно взаимосвязаны с друг другом, и оказывают положительное или негативное воздействие на сотрудников организации. В связи с этим, руководствующему составу любой организации важно регулярно анализировать, контролировать и совершенствовать работу с персоналом, а также иметь актуальные методы работы с персоналом и его привлечением. Подбор персонала напрямую сказывается на уровне кадровой безопасности, так как от качества набранных рекрутером сотрудников, зависит не только производительность труда, трудовая дисциплина, текучесть кадров, но и экономическая и информационная безопасность, влияющая на других сотрудников и в целом на организацию.

Список использованных источников

- 1 Кибанов А.Я. Управление персоналом. [Электронный ресурс].URL: <https://74bp.ru/files/book/kibanov.pdf>[дата обращения 03.03.2024]
- 2 Водянова В.В. Экономическая безопасность. [Электронный ресурс] / URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modelirovanie-elementov-institutsionalnogo-obespecheniya-i-podderzhki-ekonomicheskoy-bezopasnosti-slozhnoy-sistemy/viewer>[дата обращения 03.03.2024]

3 Современные методы поиска и подбора сотрудников. [Электронный ресурс]. URL:<https://grandawards.ru/blog/sovremennye-metody-poiska-i-podbora-sotrudnikov/#block-1>[дата обращения 04.03.2024]

4 Галиахметов, Р. Н. Технология управления организационными конфликтами в условиях распространения инноваций / Р. Н. Галиахметов, А. А. Волченко // Инновационные технологии на железнодорожном транспорте : Труды XXIV Всероссийской научно-практической конференции, Красноярск, 25–27 ноября 2020 года. Том 2. – Красноярск: Иркутский государственный университет путей сообщения, 2020. – С. 269-273.

5 Галиахметов, Р. Н. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации с применением цифровых технологий / Р. Н. Галиахметов, К. И. Ширяева // Инновационные технологии на железнодорожном транспорте : Труды XXIV Всероссийской научно-практической конференции, Красноярск, 25–27 ноября 2020 года. Том 2. – Красноярск: Иркутский государственный университет путей сообщения, 2020. – С. 256-261.

6 Галиахметов, Р. Н. Кадровое обеспечение как один из важных элементов управления предприятием с применением цифровых технологий / Р. Н. Галиахметов // The Newman in Foreign Policy. – 2020. – Т. 5, № 56(100). – С. 71-74.

УДК 331.108

ГРНТИ 06.77.90

**ПРОВЕРКА БЛАГОНАДЕЖНОСТИ КАНДИДАТОВ ПРИ ПРИЕМЕ
НА РАБОТУ В ОРГАНИЗАЦИЮ**

К.В. Лисенкова

студент направления подготовки 38.03.03

Уральский государственный университет путей сообщения, г. Екатеринбург

Научный руководитель: О.Ю. Брюхова

старший преподаватель кафедры «Управление персоналом и социология»,

Уральский государственный университет путей сообщения, г. Екатеринбург

Аннотация. В статье раскрывается роль и значение определения благонадежности кандидатов при приеме на работу в обеспечении кадровой безопасности организации. Автор осуществляет обзор действенных методов и процедур отбора персонала (анализ документов, проверка рекомендаций, анализ профилей в социальных сетях, интервью, психологическое тестирование и т.д.).

Особое внимание уделяется профайлингу и новым онлайн-сервисам проверки соискателей.

Ключевые слова: *благонадежность персонала, кадровая безопасность, методы отбора персонала, полиграф, проверка соискателя, профайлинг.*

Персонал сегодня является ключевым ресурсом любой организации, но в то же время, выступает и основным источником угроз корпоративной безопасности. Прием в штат недобросовестных сотрудников, имеющих проблемы с законом, крупные долги; являющихся представителями конкурентов; склонных к проявлению безответственности и халатности в процессе реализации трудовых функций – наносит существенный вред интересам предприятия. В связи с этим особое значение приобретает процедура отбора персонала.

Целью данной статьи является обзор действенных методов отбора персонала, позволяющих «на входе» в организацию распознать неблагонадежных сотрудников. Для достижения поставленной цели был проведен литературный обзор и анализ рекламной информации в сети Интернет о компаниях и автоматизированных сервисах, предлагающих услуги по проверке благонадежности кандидатов при найме в организацию.

Теоретическую основу исследования составили две группы научных работ. В фокусе внимания первой – находятся вопросы кадровой безопасности и благонадежности персонала. В этом отношении особо стоит отметить труды А.Р. Алавердова, А.П. Андруник, А.Я. Кибанова, Н.В. Кузнецовой, М.Н. Руденко, Т.О. Соломанидиной, А.Е. Суглобова, К.В. Харского и др. Вторая группа представляет собой практико-ориентированные работы в области рекрутмента, и в частности, отбора персонала, таких авторов, как Т.В. Баскина, И.Б. Дуракова, Ю.А. Лукаш и др.

В качестве рабочего определения мы будем использовать трактовку А.Я. Кибанова. Кадровая безопасность – это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [1, с. 32-33].

Особый интерес в рамках настоящего исследования для нас имеют типы «проблемных» сотрудников и деструктивные формы поведения, которые представляют потенциальную или реальную угрозу безопасности организации. Так М.В. Батырев, известный российский менеджер, предприниматель и бизнес-спикер, в своей книге «Сложные подчиненные. Практика российских руководителей» выделяет 15 особых категорий персонала, которые портят отношения в коллективе, влияют на общую продуктивность и мешают построить

команду мечты. К ним автор относит следующие «группы риска» – это «опоздуны», «воры», «агрессивные/ истерики», «негативщики/ пессимисты/ нытики/ ворчуны», «пьющие» и др. [2].

Т.О. Соломанидина перечисляет такие типы опасного для компании поведения сотрудников, как аддиктивное (зависимое), девиантное асоциальное, конформистское, нарциссическое, высокой степени риска, эгоистически-мошенническое предприимчивое, аутистическое. При этом отмечается, что наибольшую опасность, в том числе финансовую, представляет девиантное поведение, существующее в виде различных типов мошенничества [3, с. 11-12].

Многие ученые приходят к выводу, что залогом кадровой безопасности является оценка благонадежности и деструктивного потенциала личности соискателя на вакантную позицию еще на начальной стадии, в процессе приема на работу в организацию. Внимательное и всестороннее изучение личности кандидата со стороны специалистов профильных служб (управления персоналом, безопасности, психологического сопровождения) позволит минимизировать риски реализации угроз, связанных с персоналом, на всех последующих стадиях жизненного цикла работника в организации.

Объем и глубина проверки соискателя зависит от величины ущерба, который он может нанести организации как экономическому субъекту, в случае если он будет принят на работу. Так более тщательной проверке должны быть подвергнуты кандидаты, претендующие на руководящие позиции, либо на должности, связанные с финансами и доступом к конфиденциальной информации.

Обязательным условием проведения проверочных и оценочных мероприятий в отношении кандидата является соблюдение требований действующего законодательства.

При подборе кандидатов законодательно разрешено проверять:

- все анкетные/ документарные данные, предоставленные кандидатом в процессе подбора, при наличии его согласия на обработку персональных данных в целях проверки полноты и достоверности предоставленных им сведений;
- рекомендации с предыдущих мест работы;
- любую информацию из открытых источников, включая социальные сети.

Законодательно запрещено проверять сведения о криминальной истории/ судимости [4, с. 212].

Проверка соискателя вакантной должности или позиции может быть документальной, медико-психологической, административно-правовой [5, с. 175]. В таблице 1 представлены некоторые методы и процедуры проверки кандидатов, используемые при отборе кадров.

Таблица 1 – Методы и процедуры проверки кандидатов при отборе персонала

Метод	Сущность
Анализ документов	Проверка персональных документов (паспорт, трудовая книжка, документы об образовании и т.д.) на подлинность автобиографических данных и наличие/отсутствие неблагоприятных фактов в жизни человека; анализ документов самопрезентации (резюме, анкета, автобиография, характеристика и т.д.) на предмет полноты и достоверности сведений, сообщаемых о себе
Проверка рекомендаций	Запрос отзыва о работе соискателя, его профессиональной компетентности, деловых и личностных качествах у бывших руководителей, бизнес-партнеров, коллег
Анализ профилей в социальных сетях	Изучение контента аккаунта в социальных сетях (личные данные, окружение (друзья), сообщества, фото, посты и т.д.) с целью составления более полного портрета личности кандидата, его привычек, хобби и интересов
Интервьюирование	Получение объективной информации о соискателе, его квалификации, мотивации к трудовой деятельности, потенциале к развитию, путем непосредственного устного общения с ним
Психологическое тестирование	Исследование определенных психологических качеств и свойств личности (например, тревожность, агрессивность, враждебность, меркантилизм, внушаемость, склонность к риску) при помощи использования психологических тестов
Проверка на полиграфе	Осуществление с помощью технического устройства (полиграфа) анализа (оценки) динамики психофизиологических реакций обследуемого лица (соискателя) в ответ на предъявляемые стимулы, в целях проверки информации, сообщенной обследуемым (соискателем)
Графологическая экспертиза	Исследование почерка, подписи лица с целью описания личности соискателя

Такие методы, например, как анализ документов, проверка рекомендаций, интервьюирование, входят в стандартную процедуру отбора персонала, другие – используются только с учетом специфических требований к кандидатам, претендующим на работу в конкретных сферах деятельности. Так, при поступлении на службу в уголовно-исполнительную систему Российской Федерации, обязательным является прохождение психофизиологического исследования, тестирования, направленных на изучение морально-этических и психологических качеств, выявление потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ и злоупотребления алкоголем или токсическими веществами [6]. Подобные проверки проводятся уже силами узких специалистов: медицинских работников и психологов.

Стоит отметить, что в последнее время все большее распространение в отборе персонала получает технология профайлинга. Это комплекс психологических методов, методик и техник оценки и прогнозирования поведения человека на основе анализа наиболее информативных признаков,

характеристик коммуникации, внешности и поведения. Основу профайлинга составляет интеграция метода наблюдения и структурированного опроса (беседы) [7, с. 6]. Услуги профайлинга в г. Екатеринбурге предоставляет Уральское бюро психотехнологий, стоимость проведения структурированного интервью специалистом без помощи полиграфа (с оценкой компетенций и факторов риска при кадровом отборе) составляет от 3 тыс. руб.

Важное значение при диагностике благонадежности кандидатов имеют административно-правовые методы и процедуры проверки. Обычно к ним прибегают специалисты службы безопасности организации. В ходе такой проверки осуществляется верификация персональных данных, определяется финансовая и правовая благонадежность кандидата. В случае отсутствия штатных специалистов по безопасности, можно воспользоваться услугами некоторых кадровых агентств. Так, в перечне услуг стаффинговой группы ANCOR имеется подобная опция, называется она «Кадровая безопасность». Ее стоимость в формате «базового пакета» стартует от 4 тыс. руб. Убедиться в надежности кандидата можно и с помощью современных автоматизированных систем и онлайн-сервисов (Сбис, CheckPerson, OCR Check, SpectrumData и т.д.). Подобные платформы за несколько минут формируют отчет по соискателю, опираясь на сведения, содержащиеся в государственных и коммерческих базах данных. Стоимость одной проверки составляет от 50 руб., месяц использования системы обойдется компании в 2500 руб. и выше.

Итак, вопросы кадровой безопасности и применения методов ее обеспечения актуальны при возникновении трудовых отношений, так как цель проверки кандидатов заключается в осуществлении приема на работу квалифицированных, ответственных и благонадежных работников [8, с. 89]. В арсенале специалистов по управлению персоналом, корпоративной безопасности и психологов в настоящее время имеется большое количество традиционных и новых, высокотехнологичных способов получения подробной информации о личности и биографии претендента на вакантную позицию. Однако стоит помнить, что их применение должно быть легитимным.

Список использованных источников

1. Кибанов А.Я. Кадровая безопасность в системе безопасности организации// Кадровик. 2010. № 10. С. 30-35.
2. Батырев М.В. Сложные подчиненные. Практика российских руководителей/ Максим Батырев. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2023. 352 с.
3. Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компании: учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2023. – 559 с. – (Высшее образование).

4. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента/ Татьяна Баскина. 3-е изд. Москва: Альпина ПРО, 2023. 296 с.

5. Кузнецова Н.В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения: монография / Н.В. Кузнецова. Москва: ИНФРА-М, 2019. 286 с.

6. Приказ Министерства юстиции РФ от 24 июня 2021 г. N 102 «Об утверждении Порядка прохождения гражданином, поступающим на службу в уголовно-исполнительную систему Российской Федерации, психофизиологического исследования, тестирования, направленных на изучение морально-этических и психологических качеств, выявление потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ и злоупотребления алкоголем или токсическими веществами».

7. Мальцева Т.В., Петров В.Е. Психологический профайлинг. Практикум: учебное пособие / Т.В. Мальцева, В.Е. Петров. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2024. (Высшее образование). 95 с.

8. Управление персоналом в цифровой среде: монография/ Н.А. Александрова, О.Ю. Брюхова, Л.И. Васильцова и др.; под ред. Л.И. Васильцовой, Н.А. Александровой. Екатеринбург: УрГУПС, 2021. 122 с.

УДК 349.2

ГРНТИ 10.63.47

**ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА
ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Л.А. Бурда

студент направления подготовки 40.03.01

Дальневосточный государственный университет путей сообщения, г. Хабаровск

Научный руководитель: Я.Г. Финогенова

старший преподаватель,

Дальневосточный государственный университет путей сообщения, г. Хабаровск

Аннотация. В данной статье раскрывается вопрос, связанный с увольнением работника по решению работодателя. Причиной тому служат чаще всего дисциплинарные нарушения, опоздания, прогулы и прочее. В процессе рассмотрения данной темы будут предложены решения, как избежать такого увольнения. Проблемы, возникающие при увольнении работника по инициативе работодателя очень актуальны в современном мире. Проводя анализ, мы

сможем иметь общую картину и привести пути решения данной проблемы, а также выявить некоторые противоречия.

Ключевые слова: *работник, работодатель, дисциплинарные нарушения, отпуск, прогулы, компенсация.*

Как показывает практика, в современном мире, в условиях глобализации, инновационных технологий, когда рядом с человеком твердо стоит техника и роботы, которые помогают быстрее и качественнее выполнять запрограммированные задачи, нужда в человеческих ресурсах все равно остается необходимой для дальнейшего развития экономических процессов не только в конкретной стране, но и в мире.

Если обратить внимание на термин «Работник» – это физическое лицо, обладающее определенными знаниями и навыками, имеющий права и обязанности, исходя из рода деятельности, вступающий в трудовые отношения с работодателем.

Так, в соответствии со статьей 21 ТК работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, которое должно соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда; своевременную и полную выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией и специальностью и качеством работы и т.д.

А в статье 22 ТК РФ определен список основных прав и обязанностей работодателя: он может заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный и эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и другие права, и обязанности.

Кроме прав и обязанностей ТК РФ рассматривает вопросы и расторжении трудового договора [6, с. 23] как по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Статья 81 ТК РФ имеет содержание о расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Он может быть расторгнут если ликвидировали организацию; произошло сокращение количества работников на предприятии или индивидуального предпринимателя; также несоответствие работника и его квалификации, который занимает должность на данном предприятии; дисциплинарные и грубые нарушения; прогулы и т.п. [1].

Для хорошего понимания данной проблемы послужит историко-правовой анализ градации норм об увольнении работника по инициативе работодателя. Ранее в Кодексе законов о труде Российской Федерации (далее КЗоТ) имелись:

ст. 29. Основания прекращения трудового договора, где говорилось, что трудовой договор (контракт), заключенный на неопределённый срок, а также срочный трудовой договор по истечении срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в установленных случаях: ликвидации организации; обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности; систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей; прогула; неявки на работу в течении более четырёх месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности [2]. Позднее был принят Трудовой кодекс РФ. В него не вошли некоторые формулировки из предыдущего кодекса. Так, не вошла формулировка о расторжении трудового договора по инициативе профсоюзного органа, а также формулировка о применении мер общественного взыскания. В новом кодексе более подробно даётся классификация оснований для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Работник постоянно нарушающий дисциплину может быть уволен. Но в последнее время это становится всё сложнее сделать. В 2020 году Верховный суд указал ряд моментов, где суды смогли немного поменять путь в категории споров. Под увольнением работника понимается расторжение трудового договора и завершение трудовых отношений.

Расторжение трудового договора, где ключевым словом является процесс, а именно комплекс в нескольких ходов и действий сторон за определённый период времени.

Расторжение трудового договора, в том числе увольнение работника по инициативе работодателя является одним из основных моментов трудовых взаимодействий.

Основаниями увольнения выступают разные обстоятельства, причины и случаи. Из них можно выделить следующие: прогул; появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны; совершение хищения по месту работы; нарушение требований охраны труда; если компания прекращает свою деятельность; руководство решило сократить штат; сотрудник не соответствует занимаемой должности; работник не хочет выполнять работу без уважительных причин и при этом не раз имеет выговор или замечание; работник имеет грубые нарушения при исполнении своих трудовых обязанностей [8].

В некоторых организациях допускается увольнение без согласия работника. Но это не всегда приводит к правильному решению. Так, работник может не

нарушать правила, а кто-то попытается его подставить и тогда работодатель уволит работника без всяких на то оснований. Причины такого поведения могут быть разными: зависть, поднятие своего рейтинга за счёт другого, характер и иные причины.

Также существуют объективные и субъективные мотивы увольнения работника по инициативе работодателя. Чаще всего основанием может являться уровень его профессионализма, квалификация, уровень знаний, подделка диплома.

Предпосылки прекращения трудового договора: потеря юридически значимого интереса, которая имеет экономический фундамент; деятельность завершения трудового договора; нормы права и законы, которые выражают интересы двух сторон [5]. Но главной предпосылкой этих отношений являются принципы трудового права РФ, где раскрывается вся сущность и универсальность.

Существует обязательный ступенчатый порядок для увольнения: принятие работодателем решения об увольнении работника; работник в письменном виде даёт объяснение проступку или отказывается в даче письменных объяснений; составление акта об отказе работника давать объяснения; приказ об увольнении; внесение записи об увольнении в трудовую книжку [10].

Также сотрудник может уйти с работы по своему желанию. Расторжение такого договора требует документальное оформление и причины увольнения.

Таковыми причинами могут быть увольнение исходя из своих желаний; если работник нашёл новую работу и хочет туда перевестись; также окончание срока заключения договора; расторжение договора раньше истечения срока по согласию работника и работодателя; увольнение по желанию работодателя.

Работник пишет заявление на увольнение и отправляет в кадровую службу, где будет составлен приказ об увольнении в формате Т-8. Организация должна выплатить ему заработную плату за время работы, компенсацию за неиспользованный отпуск (если он есть) и сделать запись в трудовую книжку и карточку формы Т-2, подготовить и предоставить работнику копии других документов, которые связаны с его работой. А уволить женщину с ребёнком до 3-х лет по инициативе работодателя нельзя, это прописано в статье 261 ТК РФ. Только в одном случае допускается такое увольнение – это при ликвидации предприятия или организации. А также исключениями такого увольнения являются основания, перечисленные в пунктах 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 и пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса.

За прогулы работник также несёт ответственность. Его могут уволить если он прогуливает без уважительной причины в течение полного рабочего дня или смены, или больше четырёх часов подряд. После прогулов он должен составить

письменное объяснение чтобы выйти снова на работу. Есть ещё немаловажный вопрос: допускается ли увольнение работника по инициативе работодателя в период нерабочих дней? Все основания были перечислены в статье 81 ТК РФ. Нерабочие дни, которые установлены Указами Президента от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239, не могут быть выходными. В законе нетчётких границ установления увольнения работников в праздничные дни. А Минтруд считает, что такое увольнение и вовсе недопустимо [9].

В том же 2020 году Верховный Суд указал несколько вариантов решений этой проблемы: 1) За небольшой период времени вынесение взысканий, что может подтолкнуть работодателя уволить работника 2) У работодателя должны быть доказательства, где при решении учитывается тяжесть и вид данного проступка и дальнейшее отношение работника к труду 3) Также в приказе об увольнении по п. 5 ч. 1 статьи 81 содержатся сведения о проступке при дисциплинарной ответственности [12].

Также это может быть соглашение двух сторон, соблюдая при этом нормы и границы каждого участника соглашения.

Несмотря на множество подводных камней и противоречий, пути решений всё же есть. Пока человечество получает прибыль на работах проблемы будут всегда и поэтому нужно всегда соблюдать баланс и искать выход. Чтобы не случилось подобное, надо иметь наиболее стабильную работу с хорошей зарплатой и как можно меньше нарушать правила.

Также это может быть соглашение двух сторон, соблюдая при этом нормы и границы каждого участника соглашения.

Несмотря на множество противоречий, выход и пути решений всё же есть. Трудности будут всегда и, следовательно, необходимо придерживаться баланса и искать выход. Чтобы не происходила подобная ситуация, нужно иметь более стабильную работу с хорошей прибылью и как можно меньше нарушать правила.

Список использованных источников

1 Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС Консультант Плюс. URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.03.2024).

2 Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.03.2024).

3 Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 // СПС Консультант Плюс. URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 22.03.2024).

4 Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239 // СПС Консультант Плюс. URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 22.03.2024).

5 Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника // Трудовое

право, право социального обеспечения. М., 2007. URL: <https://Lawtheses.com> (дата обращения: 23.03.2024).

6 Брагер Д.К. О праве осужденных к лишению свободы мужчин и женщин трудиться по их желанию // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2009. № 6. С. 22-23.

7 Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя // Каталог диссертаций, 2009. URL: <https://www.dissercat.com> (дата обращения: 23.03.2024).

8 Емельянова С.А. Актуальные проблемы увольнения работника по инициативе работодателя // Вопросы Российской юстиции выпуск. 2022. № 21. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 23.03.2024).

9 Консалтинговая компания «Стратегия» // Можно ли уволить работника по инициативе работодателя в период нерабочих «президентских» дней? [сайт] URL: <https://www.kadrovik-praktik> (дата обращения: 24.03.2024).

10 Рудакова А. Увольнение по статье за невыполнение должностных обязанностей // Кадровое дело. 2021. URL: <https://www.kdelo.ru> (дата обращения: 24.03.2024).

11 Стригина А.И. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя // URL: <https://dspace.tltsu.ru> (дата обращения: 24.03.2024).

12 Фурсова Е. Уволить работника по инициативе работодателя стало сложнее // URL: <https://www.advgazeta.ru> (дата обращения: 24.03.2024).

УДК 658:331.101

ГРНТИ 82.17.25

**ОЦЕНКА МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ТЕКУЧЕСТЬЮ КАДРОВ НА
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ**

В. О. Дегтярёва, Я. М. Ткачева

*студент направления подготовки 38.03.02 Менеджмент,
Сибирский государственный университет путей сообщения, г. Новосибирск*

Научный руководитель: В. В. Галтер

*канд. экон. наук, доцент,
Сибирский государственный университет путей сообщения, г. Новосибирск*

Аннотация. В статье рассматриваются механизмы управления текучестью кадров в ОАО «РЖД» на основе анализа факторов удовлетворенности трудом сотрудников компании. Оценка механизмов проведена на основе двухфакторной модели Фредерика Герцберга. Изучены гигиенические и мотивирующие факторы, приведены конкретные примеры

отдельных механизмов по данным из отчетных документов компании. Дана оценка влияния рассмотренных механизмов на уровень текучести кадров в компании.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, текучесть кадров, управление персоналом.

Текучесть кадров – один из важнейших показателей работы каждой организации, который демонстрирует, как часто сотрудник теряет и приобретает работу. Эффективность действий менеджмента компании в управлении текучестью кадров во многом определяет эффективность ее трудовых ресурсов. Компании, в которых отмечается рост текучести кадров, теряют в уровне производительности труда из-за постоянного обновления персонала и необходимости обучения вновь прибывших. Кроме того, возрастают издержки компании, связанные с движением персонала. Значимость вопросов управления текучестью кадров в обеспечении организационной эффективности определяет актуальность настоящего исследования.

Цель исследования – оценить механизмы управления текучестью кадров на железнодорожном транспорте.

Объект исследования – ОАО «РЖД».

Предмет исследования – механизмы управления текучестью кадров в компании.

На основании изучения годовых отчетов ОАО «РЖД», было проанализировано, как изменяется показатель текучести кадров в компании с 2018 по 2022 год.

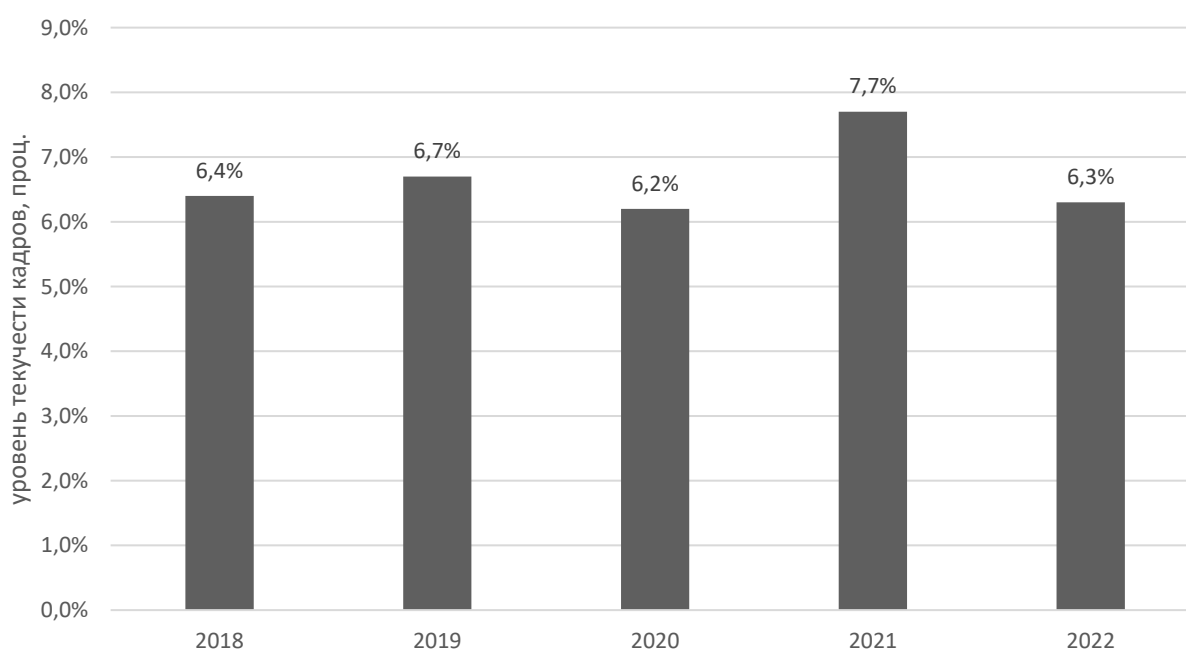


Рисунок 1 – Показатели текучести кадров в ОАО «РЖД», 2018-2022 гг.

Как видно из диаграммы, в течение рассматриваемого периода наблюдаются разносторонние изменения в уровне текучести кадров. И в целом за четырехлетний период показатель текучести практически не изменился. Наибольший рост отмечен в 2021 году, однако даже в этот период уровень текучести остался в пределах установленных целевых значений (8%).

В целях оценки используемых в компании механизмов управления текучестью кадров в ходе исследования принято решение проанализировать механизм управления текучестью на основе теории удовлетворенности трудом. Удовлетворенность трудом признана теорией менеджмента одним из основных факторов, влияющих на уровень текучести кадров в компании. Оценка факторов, определяющих уровень удовлетворенности сотрудников, проводилась на основе двухфакторной модели Ф. Герцберга, разработанной в 1959 г. По результатам проведенных исследований Ф. Герцберг пришел к выводу, что степень удовлетворенности работой определяется внутренними характеристиками самой работы, что в дальнейшем было определено им как «мотивационные факторы». При этом уровень неудовлетворенности зависит от внешних характеристик работы, которые были обозначены автором как «гигиенические факторы». Примеры гигиенических и мотивирующих факторов приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Примеры гигиенических и мотивирующих факторов

Гигиенические факторы:	Мотивирующие факторы
Оплата труда	Интерес к работе
Условия на рабочем месте	Возможность карьерного роста
Коллеги и административный персонал, взаимоотношения с ними	Успех на работе, достижения
График работы и отдыха	Повышение ответственности
Охрана здоровья	Признание
Политика и устав компании	Должность

Применительно к объекту исследования (ОАО «РЖД») были рассмотрены основные мотивационные и гигиенические факторы и механизмы их совершенствования по данным отчетности компании за период с 2018 по 2022 годы, размещенной в открытом доступе. Начнем с гигиенических факторов.

1 Оплата труда. В компании действует Коллективный договор, в соответствии с обязательствами которого заработная плата сотрудников индексируется с каждым годом на определенный процент [1, с.150].

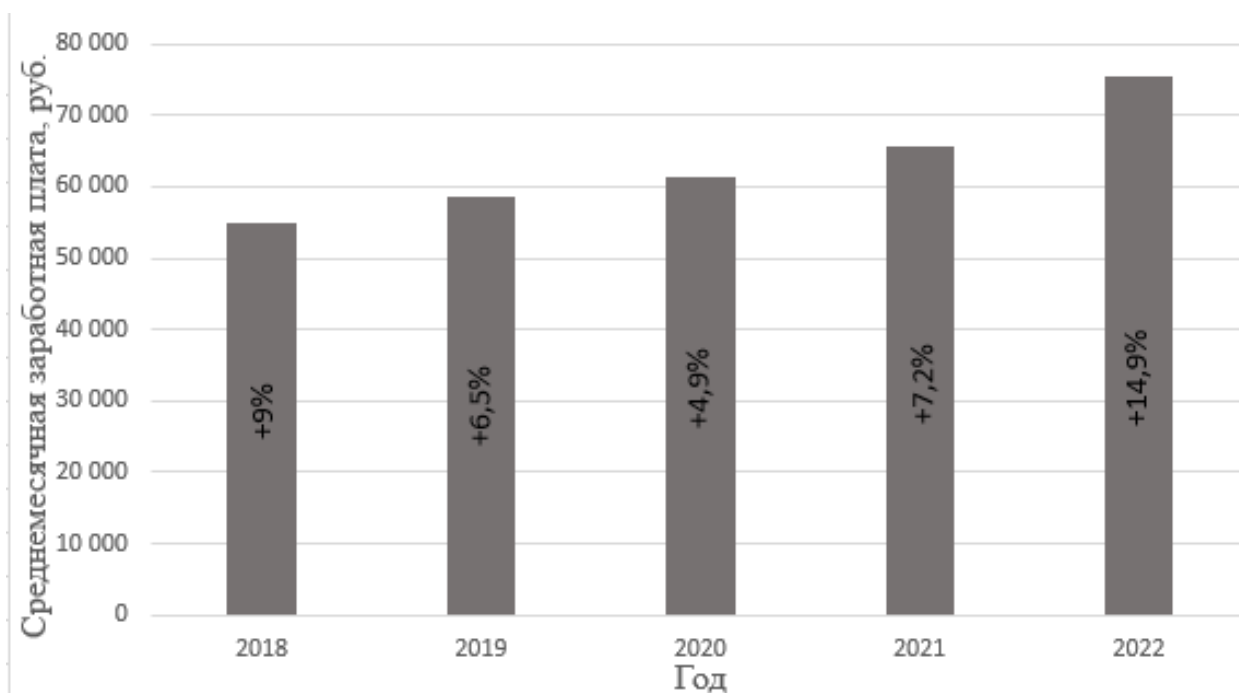


Рисунок 2 – Динамика заработной платы

При этом в отчетности компании отмечено, что заработная плата работников выше средней заработной платы по стране на 16% (по данным за 2021 год).

2 Охрана здоровья. Компания активно развивает направление работы по заботе о здоровье своих сотрудников. В частности, лечение, оздоровление и отдых работников компании организовано в 57 различных санаториях-профилакториях, пансионатах, оздоровительных комплексах, базах отдыха ОАО «РЖД», расположенных на всей территории РФ. При этом работа этих учреждений распространяется и на членов семей сотрудников компании. Кроме того, в компании работают физкультурно-спортивные клубы, проводятся так называемые «Школы здоровья». Только за последний год обучение в таких школах прошло более 105 тыс. человек [1, с. 164].

Политика компании. Почти 30 % работников ОАО «РЖД» составляют женщины, улучшение условий их труда и социальной защищенности входит в число безусловных приоритетов компании. В ОАО «РЖД» отсутствуют ограничения по трудоустройству и дискриминация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Лица указанных категорий принимаются на работу с учетом медицинских показаний и свойственных для определенного вида труда требований, установленных действующим законодательством [1, с. 141].

В целом, говоря о гигиенических факторах, можно говорить о том, что компания активно развивает механизмы, направленные на снижение

потенциального уровня неудовлетворенности, что положительно влияет на управление текучестью кадров.

В исследовании в качестве мотивирующих факторов рассмотрены два основных аспекта.

1 Возможность карьерного роста. Кадровая политика компании построена на комплексной системе развития и обучения персонала — от линейного уровня до высшего звена. При продвижении по карьерной лестнице всем работникам обеспечены равные права и возможности. Так 22,5% руководителей в компании младше 35 лет [1, с. 132].

2 Успех на работе, достижения. Компания использует различные механизмы с целью поощрения сотрудников в их успехах и достижениях. Речь не только о развитии системы оплаты труда, но и других механизмах. Например, в компании обеспечивается регулярное представление работников к награждению государственными и ведомственными наградами [1, с. 48].

В целом, рассматривая политику компании по развитию мотивационных факторов, можно оценить ее как активно развивающуюся и направленную на повышение степени удовлетворенности сотрудников.

Таким образом, и гигиенические, и мотивационные факторы в ОАО «РЖД» поддерживаются и активно развиваются, что в совокупности позволяет компании удерживаться в рамках целевого значения текучести кадров в 8%. Тем не менее, опыт 2021 года показывает, что компания должна быть готова к изменяющимся потребностям сотрудников, что требует новых подходов к развитию используемых механизмов в управлении текучестью кадров.

Список использованных источников:

1 Российские железные дороги : официальный сайт. – URL: <https://company.rzd.ru/ru/9471> (дата обращения 09.04.24)

2 Сошникова А.И., Александров А.А. Модель мотивации Ф. Герцберга как один из инструментов управления человеческой деятельностью в профессиональной сфере : электронный многопредметный научный журнал. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-motivatsii-f-gertsberga-kak-odin-iz-instrumentov-upravleniya-chelovecheskoy-deyatelnostyu-v-professionalnoy-sfere/viewer> (дата обращения 09.04.2024)

**АДАПТАЦИЯ И ЭРГОНОМИКА РАБОЧЕГО МЕСТА
ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ**

Т.В. Глухих, А.Б. Завьялов

аспиранты специальности 2.10.3,

*Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I,
г. Санкт-Петербург*

Научный руководитель: А.В. Харламова

канд. техн. наук, доцент кафедры «Техносферная и экологическая безопасность»,

*Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I,
г. Санкт-Петербург*

***Аннотация.** Данная статья описывает важность адаптации рабочих мест, на которых заняты люди с ограниченными возможностями (ЛОВ), а также в целом эргономики таких мест. Приведены основные имеющиеся приспособления ЛОВ к рабочему месту, выявлено, что адаптацией ЛОВ должны заниматься множество специалистов, в том числе и сами люди с ограниченными возможностями.*

***Ключевые слова:** адаптация, эргономика, инвалидность, ограниченные возможности, приспособления к рабочим местам.*

В последнее время приобретает важность проблема трудоустройства людей с ограниченными возможностями (ЛОВ), чье активное участие в трудовой отрасли становится одним из аспектов их интегрирования в общество. Установлено [1], что предоставление возможности использования своих навыков и возможностей в сфере труда, поможет ЛОВ добиться схожих результатов, что и у некоторых работников без всяких ограничений по здоровью. Несмотря на то, что ЛОВ подбираются на должность по соответствующим способностям, навыкам и опыту, отдельное внимание стоит обратить на физические и психологические особенности человека. Исследования показывают [2], что к основными трудностям, с которыми сталкиваются ЛОВ при поступлении на работу, можно отнести отсутствие адекватного образования и обучения, опыта работы, некорректные представления о способности ЛОВ выполнять заданный объем работ.

Эргономика как наука важна в трудовом процессе, поскольку она непосредственно влияет на производительность, выступая в роли факторов риска, от которых зависит качество и удобство рабочего места для работника.

Внедрение эргономики для интеграции ЛОВ в трудовую сферу не имеет особого применения - она всегда будет стремиться адаптировать работу к

особенностям работника. Для этого необходимо провести точный и подробный анализ адаптации ЛОВ к рабочему месту, уделяя особое внимание двум важным аспектам:

- индивидуальной оценке, состоящей в определении заинтересованности ЛОВ в работе, их навыки и характер ограниченных возможностей, которые могут повлиять на выполнение заданного объема работ;
- эргономической оценке, характеризующейся требованиями к работе и характеристиками поставленных рабочих задач.

Цель состоит в том, чтобы требования работы не превышали функциональные возможности ЛОВ и чтобы рабочее место было доступным и безопасным. По мнению Тортосы [3], рабочие места ЛОВ должны позволять или способствовать развитию их индивидуальных навыков и способностей, а также предотвращать прогрессирование имеющихся болезней и ограничений в движении; это позволит избежать того, что ЛОВ необходимо будет прилагать большие усилия для адаптации к рабочему месту, а также к работе, не соответствующей их профессиональной квалификации.

Можно провести параллель между реабилитацией инвалидов в медицинской модели и процессом приспособления рабочего места ЛОВ с помощью его модификации или корректировки. Эргономический принцип повышения эффективности и производительности уравнивает возможности, направленные на повышение доступности окружающей среды для ЛОВ за счет снижения спроса. Не менее важным пунктом эргономики является определение разумных приспособлений при обеспечении комфортной трудовой среды на рабочем месте для людей с физическими или умственными недостатками [4]. Для успешной адаптации ЛОВ к работе необходимо создать такое рабочее место, которое будет свободным от любых физических, психических и поведенческих барьеров, что позволит создать инклюзивную среду для всех работников [5]. Для этого необходимо четко понимать характер поставленной задачи (работы), выявить физические, организационные, технические требования самого рабочего места и определить функциональные возможности работника с ограниченными возможностями. Таким образом, использование эргономических принципов играет фундаментальную роль в интеграции ЛОВ в трудовую и деловую жизнь страны.

Приспособления к рабочему месту – это индивидуальные средства, позволяющие ЛОВ выполнять рабочие задачи и быть более продуктивными в процессе работы. К примерам необходимых приспособлений можно отнести обеспечение доступности процедуры найма и отбора для ЛОВ, адаптацию рабочей среды к инвалидам, предоставление вспомогательных устройств для ЛОВ, организацию гибкого рабочего графика, перераспределение

несущественных задач между другими работниками и т. д. [6]. Таким образом, внедрение приспособлений на рабочем месте является необходимым инструментом для повышения занятости в труде людей с ограниченными возможностями.

К самым распространенным используемым ЛОВ на рабочих местах приспособлениям можно отнести эргономично-настроенные места для удобной рабочей позы при выполнении работы, если речь идет о людях с трудностями поддержания положения тела. Помимо этого, в случаях людей с проблемами передвижения наиболее распространенным видом приспособлений стало использование эргономично-заказных рабочих мест для лучшей рабочей позы; для людей, испытывающих трудности с манипуляциями, к наиболее распространенным приспособлениям относится "система приятелей" для помощи в выполнении более физически сложных задач; для людей, испытывающих трудности с координацией движений, наиболее часто используемое приспособление - система распознавания голоса. Для помощи людям с плохим зрением на рабочем месте может использоваться программное обеспечение для чтения с экрана, а для тех, кто имеет проблемы со слухом на рабочем месте используются слуховые аппараты.

К одним из основных проблем в вопросе использования труда ЛОВ можно отнести затраты работодателя на адаптацию людей с ограниченными возможностями к рабочему месту и получаемой им выгоды от этого. В публикации Шарца [7] содержатся исследования компаний, в которых адаптировали работу ЛОВ, и было выявлено, что в первый год после адаптации 49,4 % работодателей не потратили ничего на адаптацию ЛОВ; остальные заявили, что средние затраты в первый год составили примерно 600 долларов. Кроме того, были получены оценки прямых выгод компании, таких как, повышение производительности труда (от 0 до 116 000 долларов, в среднем 1000 долларов) и снижение количества прогулов сотрудников.

В публикациях Соловьевой [8, 9] к основным преимуществам, полученными компаниями в результате адаптации рабочих мест к ЛОВ, относятся наличие квалифицированных работников с опытом работы, повышение производительности труда, устранение затрат на обучение новых сотрудников без опыта и необходимых навыков, улучшение отношений между работниками, повышение морального духа в компании.

Важно отметить, что для качественной адаптации рабочих мест необходимо ее планирование, т.е. определение времени на адаптацию, прилагаемых к ней сил и средств – количеству и типу задействованных специалистов (важно, чтобы в их число входили физиотерапевты, эрготерапевты, специалисты по охране труда, архитекторы, дизайнеры). Также важно активное участие в адаптации

непосредственно людей с ограниченными возможностями, устраивающихся на работу, их коллег и работодателя – только так можно добиться хорошего результата.

Приспособленность людей с ОВ к рабочим местам хоть и отличается по сложности и необходимым ресурсам и затратам, но получаемая работодателем выгода, может превысить расходы как в материальном плане (объемы производства, качество продукции), так и в моральном (отношения между работниками).

Проанализировав приведенные выше тезисы, можно сделать вывод, что адаптация рабочих мест к ЛОВ должна осуществляться только с учетом физических, интеллектуальных и организационных требований этих рабочих мест, четкого понимания поставленных работодателем задач и функциональных способностей самого человека с ограниченными возможностями. Для этого необходимо взаимодействие большого числа интегрированных в адаптацию ЛОВ людей, в т.ч. специалистов в области охраны труда и эргономики, для проведения обследования, анализа полученных данных и разработки рекомендаций к рабочим местам.

Стоит отметить, что каждая группа инвалидности и характер физических ограничений имеют свои особенности, потому что даже при одинаковой инвалидности люди могут различными функциональными возможностями, а их навыки зависят от уровня подготовки, полученного образования, вида травм, характера лечения, стажа. Помимо этого, и рабочие места имеют свои особенности, следовательно, нельзя говорить о разработке и получении универсальных адаптаций, пригодных для рабочих мест; каждая ситуация отличается друг от друга.

Однако привлечение ЛОВ в трудовую сферу необходимо и дальше внедрять, стимулировать работодателей отбросить свои предрассудки и адаптировать рабочие места для людей с ограниченными возможностями.

Список использованных источников

1 ВОЗ - Всемирная организация здравоохранения. Всемирный доклад об инвалидности 2022 // Генебра. Всемирная организация здравоохранения, 2022.

2 Эйд А. Условия жизни людей с ограничениями жизнедеятельности в Зимбабве: национальное репрезентативное исследование // Oslo, SINTEF, 2003.

3 Тортоса Л. Эргономика и инвалидность // Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997.

4 Терехова И.Р. Эвакуация маломобильных групп населения при возникновении пожароопасных ситуаций на объектах железнодорожного транспорта // В сборнике: Проблемы обеспечения безопасности (Безопасность

2020). Материалы II Международной научно-практической конференции. – 2020, С. 221-225.

5 Холостова Е.И. Социальная реабилитация // учебное пособие. – Москва, 2002, С. 308.

6 Петраков, Д.П. Оценка доступности объектов и услуг для инвалидов: возможные риски // Физическая и реабилитационная медицина, 2020. Т. 2. № 3. С. 57–64.

7 Шарц Х., Хендрикс, Д., Блэнк, П. Приспособления на рабочем месте: Результаты, основанные на доказательствах // Work, 2006. Т 27. С. 345-354.

8 Соловьева Т. И., Уоллс Р. Т., Хендрикс Д. Ж., Даулер Д. Л Стоимость приспособлений на рабочем месте для людей с ограниченными возможностями: с услугами персональной помощи или без них // Журнал: Инвалидность и здоровье, 2009. №2. С.196-205.

9 Соловьева Т. И., Уоллс Р. Т., Даулер Д. Л. Выгоды работодателей от приспособлений на рабочем месте // Журнал: Инвалидность и здоровье, 2011. №4. С.39-45.

УДК 331.446.3

ГРНТИ 64.01.93

ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛИ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ЭРГОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РАБОЧИХ МЕСТ ИНВАЛИДОВ

Т.В. Глухих, А.Б. Завьялов

аспиранты специальности 2.10.3,

*Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I,
г. Санкт-Петербург*

Научный руководитель: А.В. Харламова

канд. техн. наук, доцент кафедры «Техносферная и экологическая безопасность»,

*Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I,
г. Санкт-Петербург*

Аннотация. В статье описывается эргономический анализ рабочих мест людей-инвалидов, занятых в трудовом процессе, применяемый для их скорейшей адаптации к условиям труда. Одним из основных методов данного наблюдения является система анализа и синтеза для получения необходимой информации и базы данных, которую впоследствии можно будет применить при виртуальном моделировании рабочего места работника с ограниченными возможностями с

целью его усовершенствования. Также приведены перспективы дальнейшего исследования данной проблематики.

Ключевые слова: эргономика, инвалидность, ограниченные возможности анализ и синтез, виртуальное моделирование.

Во всем мире число людей с ограниченными возможностями (ЛОВ) превышает один миллиард человек (15% населения мира) [1]. Чрезвычайно важно вовлечь данную категорию населения в социально-трудовую среду. В некоторых странах уже существует квота на обеспечения рабочими местами ЛОВ: так в Германии установлена квота в 5 % для работы ЛОВ в организациях с общим числом работников более 20 человек; в Турции – 3 % для компаний с более 50 работников [2]. Для РФ данная проблема очень важна и актуальна, в связи с привлечением мужчин, вернувшихся с СВО из-за ранений, к трудовой деятельности на различных предприятиях и учреждениях.

Нынешняя реальность требует создания таких программ и баз данных, в которых будут охвачены все слои населения, особенно люди с физическими недостатками, для полного анализа и создания эргономически приспособленных рабочих мест людей всех категорий, включая инвалидов. В подобных базах данных должна содержаться полная информация о физических ограничениях, антропометрии, рабочих позах и поведении конкретного человека и пр. Все это поможет спрогнозировать и смоделировать в программе те неудобства и проблемы, которые могут возникнуть у каждого человека. Эти смоделированные движения и ситуации невозможно спроектировать на каждую конкретную рабочую задачу и человека с ограниченными возможностями. Совершенствование эргономики для интеграции в трудовую среду ЛОВ неразрывно связано с адаптацией рабочего места к особенностям человека с ограниченными возможностями [3].

Исходя из этого, важно и необходимо проанализировать требования к работе и функциональные возможности ЛОВ, сделав акцент на том, что требования к задаваемой работе не могут превышать функциональные возможности работника с ограниченными возможностями, а также, чтобы само рабочее место было безопасным, удобным и доступным для работника-инвалида. Высокий уровень эргономичности рабочего места будет способствовать развитию индивидуальных способностей и навыков в работе ЛОВ и предотвращению прогрессирования имеющихся недостатков или появлению новых [4]. Все это позволит избежать тех ситуаций, когда работникам с ОВ придется прилагать большие усилия для адаптации к рабочему месту и выполнения заданного объема работ, в том числе людям, не имеющим соответствующей профессиональной квалификации.

Эргономика как процесс адаптации рабочего места с помощью модификации или корректировки процесса для увеличения профессиональных возможностей и навыков работника параллельна процессу восстановления и реабилитации ЛОВ, если рассматривать медицинскую модель. Эргономический принцип повышения эффективности и качества труда уравнивает средства, направленные на улучшение доступности окружающей среды для ЛОВ за счет снижения спроса. Определение необходимых средств и приспособлений с помощью эргономики является важным аспектом в обеспечении доступной среды рабочего места для людей с физическими или умственными недостатками. Одним из способов для эргономики места ЛОВ является виртуальная среда, в которой дизайнеры путем внедрения виртуального человека проводят эргономический анализ с помощью кинематических движений.

Первая ступень эргономического анализа состоит в том, чтобы предоставить описание соответствующих аспектов окружающей среды. В настоящий момент многие существующие средства и инструменты интегрированы в ПО для компьютерного моделирования и опираются на сложные геометрические модели [5], однако было предложено описать рабочее место сфокусировавшись на функциональном представлении, основанном на жестах. Для определения всевозможных жестовых взаимодействий смоделированного виртуального работника с ОВ использовалось приложение Smart Object, в котором каждый объект исследования содержит всю необходимую информацию как с ним взаимодействовать. Помимо этого, использовался физический симулятор с целью получения необходимой динамической информации (например, прикладываемые силы или крутящие моменты) и оптимизации манипулирования объектами.

Вторая ступень эргономического анализа состоит в том, чтобы интегрировать виртуального человека с ограниченными возможностями в окружающую среду. При моделировании виртуального человека необходимо учитывать виртуальную достоверность рабочего места. Интерактивная эргономика должна учитывать множество различной информации о человеке с ОВ, например, его антропометрические данные, функциональные способности, возможные углы сгибания суставов, максимальная сила, скорость, выносливость, а также физиологические данные, например, время восстановления или утомляемость [6].

Эргономический анализ состоит из трех основных уровней: уровень задачи, профессиональный уровень и динамический уровень. Уровень задачи состоит в том, чтобы оценить без моделирования эргономику конкретной задачи (работы), используя только предварительную информацию о ней. Следующий уровень, профессиональный, моделирует рабочую позу или движение ЛОВ для анализа

последовательных движений во время выполнения конкретной заданной задачи (работы) [6]. Помимо этого, на этом уровне проводится анализ доступности рабочего места инвалида, зоны его досягаемости и поля зрения. Последний, динамический уровень виртуально моделирует те действующие силы и крутящие моменты, которые возникают при движении ЛОВ, например, на этом уровне можно рассчитать усталость, смоделировав движение человека и применив физиологический анализ на уровне суставов [6].

Для предоставления эргономической релевантивной информации о каждом уровне эргономического анализа на рисунке 1 приведена система анализа и синтеза, демонстрирующая возможное моделирование движения человека с ограниченными возможностями при использовании соответствующей физической информации. Данная информация виртуальная человека с ОВ предоставляется как совокупность двигательных ограничений, поделенных на 3 части – физические, кинематические и глобальные ограничения.

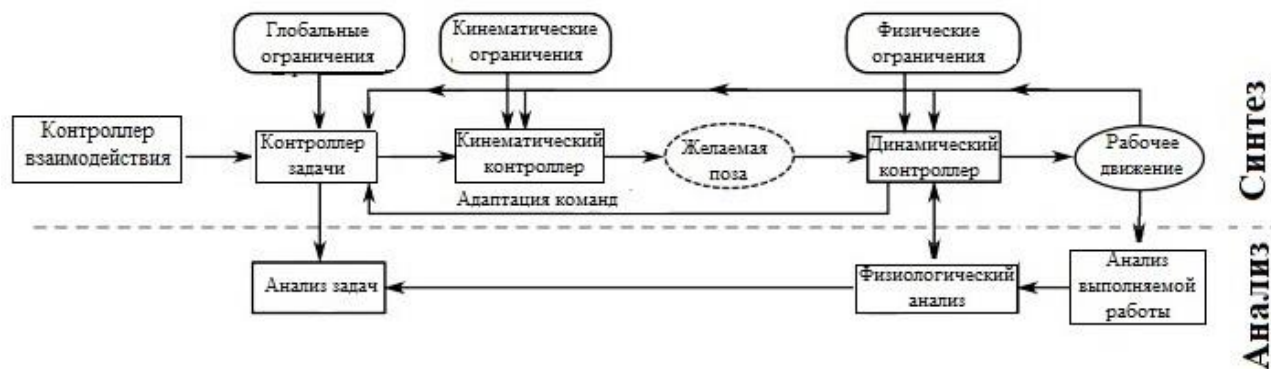


Рисунок 1 - Система анализа и синтеза

Каждое конкретное взаимодействие является новой целью для контроллера задач, который задает программу движения в виде упорядоченной совокупности команд движения, при этом соблюдая глобальные ограничения (например, сломанная конечность – рука, нога). Далее с помощью кинематического контроллера и заданными кинематическими ограничениями (степень свободы, неточность) происходит вычисление желаемой позы, которую в последствии вместе с физическими ограничениями (предел прочности, столкновения) использует уже динамический контроллер для расчета рабочего движения. Для точности моделирования конечного движения (позы, жеста) этот процесс должен повторяться до того момента, пока все команды (ограничения) не будут удовлетворены. При наличии физических взаимодействий таких как столкновения или крутящие моменты, которые могут препятствовать движению, контроллер задач способен изменить стратегию управления, выбрав иную последовательность моторных движений и команды, как в реальности мог бы сделать реальный человек с ограниченными возможностями для приспособления

и адаптации к рабочему месту и условиям и преодоления своей инвалидности. При использовании этой системы возможно получение необходимой для эргономического анализа информации: получаемую и считываемую контроллером движения задачу, позу и движения как результат динамического контроллера.

Разработка физической среды возможна путем интегрирования существующего симулятора движения в платформу виртуальной реальности AR/VR, при этом простые среды, реагирующие на физику, могут быть определены с помощью простых движений [7]. В настоящее время идет работа над улучшением описания объектов с помощью системы Smart Object. Прототип виртуального человека с ОВ, был реализован с использованием сенсорно-двигательной модели, описанной в [7], в которой простые примитивные движения могут объединяться для моделирования более сложных задач и движений.

Эргономика рабочего места достигается путем достижения удобства работы для работника, особенно если речь идет о людях с ограниченными возможностями, когда рабочее место должно соответствовать всем физическим и психологическим ограничениям человека. Виртуальное моделирование рабочих движений и поз ЛОВ должно осуществляться на принципах анализа характера выполняемой работы, личностных, психофизиологических, интеллектуальных способностей и качеств человека с ОВ, организационных и физических особенностей рабочего места. Каждая адаптация движения может отличаться по времени, прилагаемым усилиям, количеству и типу задействованных специалистов, в число которых необходимо присутствие физиотерапевтов, специалистов по эргономике, врачей, инженеров по охране труда, архитекторов, дизайнеров, программистов и пр. Кроме того, в процесс адаптации должны быть вовлечены люди, которых он затрагивает (ЛОВ, работодатель и сослуживцы) в качестве активных участников для достижения необходимого результата.

Проблема вовлечения в трудовую среду людей с ограниченными возможностями в последнее время представляется очень актуальной. Одним из способов адаптации таких людей является улучшение эргономики рабочих мест путем моделирования всевозможных движений, ограничений, функциональных задач с помощью программ виртуальной реальности. Для этого необходимо иметь широкую базу данных с применением эргономического анализа рабочих мест ЛОВ.

В статье была представлена структура эргономического анализа рабочего места человека с ограниченными возможностями с описанием основных требований для проведения такого анализа – жестовое описание рабочего места

с помощью приложения Smart Object; использование динамики при работе в виртуальной среде; моделирование рабочих движений ЛОВ как ограничения движений. Основываясь на этих требованиях, была предложена система анализа и синтеза, которая может сгенерировать точные движения при эргономическом анализе на разных уровнях – уровне задач, динамическом и профессиональном уровнях.

При наличии модели, соответствующей различным двигательным ограничениям, возможны эксперименты с жестовым подходом. В дальнейшем возможно совершенствование описанной системы анализа и синтеза и внедрение ее на конкретное рабочее место. Или же производство в целом с учетом естественных законов управления и предоставленными специалистами, и экспертами в области эргономики. Для этого необходимо взаимодействие большой группы лиц, включающей в себя специалистов в области охраны труда и эргономики для проведения обследования, эргономического анализа данных, а также специалистов моделирования точных движений ЛОВ с помощью интерактивных средств и платформ виртуальной реальности.

Список использованных источников

1 ВОЗ - Всемирная организация здравоохранения. Всемирный доклад об инвалидности 2022 // Генебра. Всемирная организация здравоохранения, 2022.

2 ОЭСР - Организация экономического сотрудничества и развития. Болезнь, инвалидность и работа: преодоление барьеров. Обобщение результатов по странам ОЭСР // Париж. Организация экономического сотрудничества и развития, 2010.

3 Холостова Е. И. Социальная реабилитация // учебное пособие. – Москва, 2002. С. 308.

4 Петраков Д.П. Оценка доступности объектов и услуг для инвалидов: возможные риски // Физическая и реабилитационная медицина, 2020. Т. 2. № 3. С. 57–64.

5 Терехова И. Р. Эвакуация маломобильных групп населения при возникновении пожароопасных ситуаций на объектах железнодорожного транспорта // В сборнике: Проблемы обеспечения безопасности (Безопасность 2020). Материалы II Международной научно-практической конференции, 2020. С. 221-225.

6 Притыкин Ф. Н. Методы и технологии виртуального моделирования движений адаптивных промышленных роботов с использованием средств компьютерной графики //Мехатроника, автоматизация, управление, 2011. № 6. С. 34 – 41.

7 Притыкин Ф. Н. Исследование поверхностей, задающих границы области разрешенных конфигураций механизма мобильного манипулятора при наличии запретных зон // Мехатроника, автоматизация, управление, 2016. Т. 17. № 6. С. 404-413.

УДК 656.22:37

ГРНТИ 82.17.25

ФОРМИРОВАНИЕ РЕСУРСНОГО ПРОФИЛЯ ПРОЕКТА

С.А. Загреба

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Л.Д. Якимова

канд. техн. наук, доцент кафедры УП

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В результате анализа системы управления персоналом крупной отечественной лесопромышленной компании были выявлены проблемы, связанные с низкой мотивацией сотрудников. Для нивелирования причин данной проблемы предложен проект мероприятий. В соответствии с теорией проектного менеджмента ключевой задачей при этом является планирование ресурсных затрат. Поэтому целью настоящего исследования стало определение трудозатрат проекта. Методом достижения цели выбрана среда проектирования ProgectLibre.

Ключевые слова: проектный менеджмент, структура разбиения работ, трудовые затраты.

В связи с преобразованием традиционных бизнес-процессов в цифровые [4] области применения проектного менеджмента [1] постоянно расширяются. Так, например, А.В. Николаев отмечает, что повышение производительности с помощью использования проектного менеджмента является основой стратегии модернизации и построения инновационной экономики. Он выделяет в проектных офисах при реализации крупных проектов сформировать четыре сферы ответственности: менеджмент инвестиций, менеджмент инноваций, менеджмент информации, менеджмент политики реализации [3].

С. А. Болотин, А. Х. Дадар, Х. З. Оолакай под ресурсным профилем понимают возможность неравномерного распределения ресурсов в процессе выполнения практической работы календарного плана [2], которая имеет

хороший функционал в автоматизированных средствах проектирования, в частности в Microsoft Project.

Проект, в первую очередь, состоит из взаимосвязанных работ, которые протекают параллельно и на которые влияют различные факторы, например, трудовые и финансовые ресурсы, время и прочее. Стоит отметить, что на проект устанавливаются определенные сроки. У каждого проекта есть конечная цель, в нашем случае это разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом лесопромышленного предприятия.

Сфера применения проектного менеджмента в данном исследовании носит учебный характер и демонстрирует возможности программных продуктов, используемых для проектного планирования на примере конкретной задачи. В результате анализа системы управления персоналом [6] крупной отечественной лесопромышленной компании были выявлены проблемы, связанные с низкой мотивацией сотрудников [5]. Для нивелирования причин данной проблемы предложен проект следующих мероприятий: во-первых, внедрение системы гибких льгот, во-вторых, внедрение на онлайн-платформу сервиса для информирования и обратной связи персонала на предприятии и, в-третьих, проведение корпоративных тренингов по улучшению социально-психологического климата в коллективе.

План проекта после того, как определились в ключевых работах по достижению поставленных целей, целесообразно начинать разрабатывать через так называемую структуру разбиения работ, которая является иерархической и каждое мероприятие, являясь структурной работой, в свою очередь разбито на работы, следующие друг за другом в определенной логической последовательности.

Структуру разбиения настоящего плана проекта, представленную в таблице 1, удобно использовать для назначения ресурсов в Project Libre - кроссплатформенном программном обеспечении для управления проектами.

После установления начальной и конечной вех проекта, иерархии работ, их связей и ввода ресурсов получим их представление на диаграмме Ганта (рисунок 1). При этом при назначении трудовых ресурсов на работы в соответствие с таблицей 2, необходимо учитывать их загрузку. В нашем случае принимаем, что работы по проекту входят в должностные обязанности большинства сотрудников, поэтому планируя по одному часу в день их занятость работами по проекту, задаем их загрузку в 12,5%. Работа коуча может осуществляться на основе сдельной оплаты по гражданско-правовому договору, поэтому может быть фиксированной стоимости.

Таблица 1 - Структура разбиения работ по реализации проекта мероприятий

Структурная работа (мероприятие)	Планируемые работы мероприятий
1. Внедрение системы гибких льгот	1.1. Подписать приказ на проведение изменений системы социальных льгот
	1.2. Создание группы для создания системы гибких льгот в организации и назначить ответственного по сопровождению данного мероприятия
	1.3. Сбор статистических данных по определенным потребностям сотрудников в выборе социальных льгот
	1.4. Согласование результатов диагностики с руководством
	1.5. Заключение контрактов с потенциальными поставщиками выбранными сотрудниками в системе гибких льгот
	1.6. Внесение изменений в коллективный договор
	1.7. Мониторинг и оценка результатов работы системы гибких льгот
	1.8. Внесение изменений по мониторингу и оценке результатов
2. Внедрение на онлайн-платформу сервиса для информирования и обратной связи персонала на предприятии	2.1. Подписать приказ на проведение данного мероприятия
	2.2. Создать группу по исполнению данного мероприятия и назначить ответственного
	2.3. Выбор сервиса для реализации проекта
	2.4. Выделить средства для покупки сервиса
	2.5. Установка сервиса
	2.6. Назначение ответственного по сопровождению информационного контента
	2.7. Внесение изменений в должностную инструкцию по обратной связи
	2.8. Оценка результатов работы сервиса
	2.9. Внесение изменений по мониторингу и оценке результатов
3. Проведение корпоративных тренингов по улучшению социально-	3.1. Подписать приказ на проведение данного мероприятия и назначить ответственного
	3.2. Найти подходящее место для проведения данного мероприятия и составление графика тренингов

Секция «Управление персоналом»

Структурная работа (мероприятие)	Планируемые работы мероприятий
психологического климата в коллективе	3.3. Составление сметы
	3.4. Выделение финансирования тренингов
	3.5. Проведение тренингов
	3.6. Оценка результатов тренингов

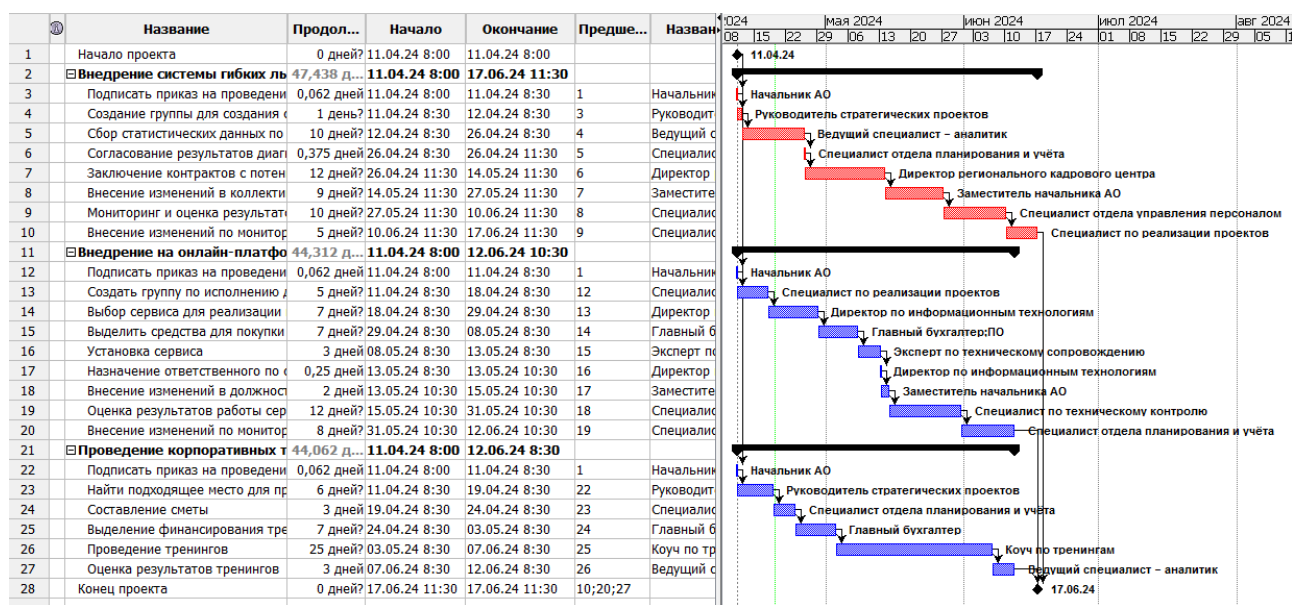


Рисунок 1 – Фрагмент диаграммы Ганта (представление задач проекта)

После того, как план проекта составлен, необходимо провести анализ загруженности ресурсов при помощи представления «Использование ресурса». Перегруженные ресурсы в нем обозначаются красным цветом и это означает, что нужно либо поставить вспомогательный ресурс на соответствующую работу, либо увеличить ее длительность или устранить параллельность работ. Принимая общее время использования трудового ресурса в проекте можно планировать его стимулирующую оплату.

Таблица 2 – Стоимость трудовых ресурсов в организации

№	Трудовой ресурс	Стандартная ставка, руб/час
1	Начальник АО	925
2	Заместитель начальника	534
...		
12	Главный бухгалтер	454
13	Коуч по тренингам	1223

Генерируемые автоматически отчеты позволяют получить основные параметры проекта - общие затраты и его продолжительность. В нашем случае на реализацию проекта будет затрачено 47,438 дня, а бюджет проекта – 1 004 629 руб., из которых – 400 000 руб. – стоимость покупки программного обеспечения,

244 600 руб. – оплата коуча (временного работника). На 360 029 рублей работа выполняется в рамках должностных обязанностей, часть из которых можно заложить в план проекта на премии за успешное выполнение задач.

Таким образом, рассчитанные затраты на реализацию плана проекта будут далее положены в основу определения экономической и социальной эффективности проекта и сроков его окупаемости.

Список используемых источников

1 Баширова, М. М. Проектный менеджмент и его функции / М. М. Баширова, С. З. Ахмедова, З. Д. Рашидова // Вопросы устойчивого развития общества. – 2022. – № 3. – С. 164-167.

2 Болотин, С. А. Возможности использования ресурсных профилей в организационно-технологическом проектировании / С. А. Болотин, А. Х. Дадар, Х. З. Оолакай // Международный научно-исследовательский журнал. – 2013. – № 12-1(19). – С. 77-79. – EDN RTFHOR.

3 Николаев, А. В. Проектный менеджмент как основа управления изменениями в социально-экономических системах / А. В. Николаев // Экономический вестник Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления. – 2020. – № 1(9). – С. 69-81.

4 Плотникова, В. А. Информационные технологии в управлении, перспективы их развития на транспорте / В. А. Плотникова, Л. Д. Якимова // Безопасность транспорта и сложных технических систем глазами молодежи : Материалы Всероссийской молодежной научно-практической конференции, Иркутск, 10–13 апреля 2018 года. – Иркутск: Иркутский государственный университет путей сообщения, 2018. – С. 157-160.

5 Серикова, О. Ю. Оценка эффективности системы мотивации персонала как фактора обеспечения качества работы на примере предприятия железнодорожного транспорта / О. Ю. Серикова, А. В. Мартышев, Л. Д. Якимова // International Journal of Advanced Studies. – 2021. – Т. 11, № 2. – С. 81-99. – DOI 10.12731/2227-930X-2021-11-2-81-99.

6 Яркова, С. А. Управление персоналом в условиях реструктуризации предприятий железнодорожной отрасли / С. А. Яркова, Л. Д. Якимова, Е. Г. Варламова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – Т. 6, № 6. – С. 66-77. – DOI 10.12737/article_5a462744f14ca2.30311783.

**ИНСТРУМЕНТЫ РЕАЛИЗАЦИИ
СТРАТЕГИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОАО «РЖД»**

А.С. Зубакина

студент специальности 23.02.06,

Колледж железнодорожного транспорта

Уральского государственного университета путей сообщения, г. Екатеринбург

Научный руководитель: Н.В. Шарафитдинова,

преподаватель высшей квалификационной категории,

Колледж железнодорожного транспорта

Уральского государственного университета путей сообщения, г. Екатеринбург

Аннотация. В статье рассматривается возможность внедрения цифровых образовательных платформ на железнодорожном транспорте, готовность реализации проекта «Цифровая железная дорога», требования к эффективному развитию информационных технологий на РЖД до 2025 года, выявлены проблемы в работе при переходе на «цифровую» железную дорогу.

Ключевые слова: ИТ-специалист, проект «Цифровые профессии», проект «Цифровая железная дорога», «Оцифровка» технологических процессов.

Потребность компаний в ИТ-специалистах быстро растет: только с 2020 по 2021 год доля соответствующих объявлений на HeadHunter увеличилась на 9,5%. Высокие технологии радикально меняют бизнес-процессы во многих отраслях экономики, привычные профессии трансформируются, какие-то исчезают, другие появляются. На рынке труда налицо явный дисбаланс: не хватает людей с ИТ-навыками. В результате к 2024 году будут выстроена преемственная на всех уровнях система образования, включающая выявление и поддержку талантов в областях математики и информатики, подготовку высококвалифицированных кадров, отвечающих новым требованиям к ключевым компетенциям цифровой экономики, реализацию программ переподготовки по востребованным профессиям в условиях цифровой экономики, а также перспективных образовательных проектов.

Проект «Цифровые профессии» предлагает россиянам получить дополнительное ИТ-образование за половину стоимости. Проект предлагает 24 направления образовательных программ от популярных ИТ-организаций и образовательных учреждений.

Внедрение цифровых образовательных платформ – это не только оптимизация учебного процесса, это огромная экосистема, которая подразумевает большой пласт работ по освоению этих самых цифровых

платформ. И если дети, как сейчас принято говорить, уже рождаются с гаджетами в руках, то их родителям и учителям придется приложить некоторые усилия для освоения электронных сервисов.

ОАО «РЖД» до 2025 года готовит реализацию проекта «Цифровая железная дорога». Запланировано создание восьми цифровых платформ.

Цифровая железная дорога холдинга «РЖД» – это совокупность информационных технологий, процессов и стандартов взаимодействия, отвечающих трём бизнес-принципам: полная согласованность, бизнес в режиме онлайн, управление сервисами, во всех областях деятельности холдинга, и использующих современные механизмы обеспечения информационной безопасности.

Цифровая станция – это комплекс взаимосвязанных технических средств и устройств, обеспечивающих расчет и выполнение технологических операций обработки вагонов и поездов на станции и путях необщего пользования с минимальным участием человека.

Основной целью создаваемого проекта является обеспечение конкурентоспособности Компании по сравнению с другими видами транспорта, и это возможно за счет использования современных цифровых технологий [1 с.39].

Для достижения поставленных целей будет осуществляться перестройка технологических процессов, собственная нормативно-правовая база ОАО «РЖД». Это позволит обеспечить компании публичность, прозрачность, равнодоступность, клиентоориентированность, повышение конкурентоспособности [2 с. 47].

Вот некоторые требования к эффективному развитию информационных технологий до 2025 года:

- увеличить долю электронных билетов в поездах дальнего следования до 71%;
- добиться внедрения электронных документов при взаимодействии с участниками перевозочного процесса, в том числе международные транзитные перевозки до 90%
- доля операций, выполняемых без участия человека поднять до 56%. В перспективе продолжить работу по внедрению цифровых технологий по всем направлениям деятельности компании.

Преимущества внедрения: гибкая система ценообразования, предоставление возможности для планирования и выстраивания работы.

В связи с изменением требований возникает потребность в новых профессиональных квалификациях, профессиях и должностях. И прежде всего, и это отмечено на различных конференциях компании, это специалисты IT-

технологий, машинисты дистанционно контролирующей подвижной состав, руководители, рабочие и специалисты по строительству и эксплуатации инфраструктуры высокоскоростных линий и подвижного состава и др.

«Оцифровка» технологических процессов как метод решения задач в рамках проекта «Цифровая железнодорожная станция»:

- позволит сократить эксплуатационные расходы за счет автоматизации технологических процессов и сокращения времени выполнения операций;

- обеспечит переход на малолюдные технологии за счет автоматизации операций выполняемых человеком. Повысит безопасность выполнения технологических процессов за счет автоматического контроля и протоколирования процессов;

- позволит осуществить поэтапный переход от автоматизированного к автоматическому управлению железнодорожной станцией за счет автоматизации существующих ручных операций и интеграции существующих систем.

С этой целью необходимо до 2025 года перейти на систему профессиональных квалификаций и разработать профессиональные стандарты. В планах также разработка IT-сервисов, создание облачных приложений и цифровых стратегий, связанных с зарубежной деятельностью холдинга [3 с.99].

На сегодня есть и ряд проблем, в работе над переходом на «цифровую» железную дорогу. Это цифровые двойники, гибридные установки.

Необходимы актуальные, долгосрочные решения, которые позволят оптимизировать затраты при ремонте подвижного состава и при его эксплуатации, так же необходимо организовать и VR- и AR-обучение. От того, каким компетенциям будет обучен каждый сотрудник, в целом зависит успех компании в будущем. ОАО «РЖД» ведется очень большая работа совместно с образовательными центрами, чтобы выстроить единую цепочку поиска способных и талантливых молодых людей, начиная со школьной скамьи. Далее планируется их сопровождение в период получения образования, а затем приема на работу в компанию.

Предлагаются следующие направления деятельности по информационной безопасности:

- 1) разработка документов по информационной безопасности;
- 2) анализ рисков;
- 3) защита информации;
- 4) внедрение систем и средств для защиты информации;
- 5) развитие систем мониторинга.

В результате реализации проекта «Цифровая железная дорога» в операционную деятельность ОАО «РЖД» будут внедрены современные ИТ-

технологии. Понятно, что работа над внедрением данных технологий – вопрос глобальный. Сравнить его по значимости можно с всеобщей электрификацией страны, или с полетом человека в космос.

Развитие железнодорожного транспорта постоянно совершенствуется. В недалеком будущем, возможно, будет применен искусственный интеллект. В настоящее время идет активная, систематическая, планомерная работа в данном направлении на федеральном уровне.

Россия должна стать ведущим центром в мире в области искусственного интеллекта. Российский искусственный интеллект должен стать признанным во всем мире.

Цифровая платформа управления и мониторинга перевозок обеспечит отслеживание местонахождения и состояния грузов, включая услугу перевозки грузов от двери до двери».

«Цифровая железная дорога» обеспечит формирование сквозных цифровых технологий перевозочного процесса с целью повышения эффективности перевозок и инфраструктуры.

Информационные технологии активно используются не только операторами, но и перевозчиком – то есть компанией, которая владеет железнодорожной инфраструктурой страны и обеспечивает движение пассажирских и грузовых поездов. С помощью ИТ-систем прорабатываются маршруты и графики следования составов на сети, задается интервал работы стрелок и светофоров, оперативно вносятся необходимые изменения.

Железная дорога становится клиентоориентированной. Например, для работы с партнерами сегодня используются современные CRM-системы. Кто-то применяет разработанные идеи, а кто-то внедряет свои разработки. Так, в конце 2020 года в РЖД сообщили о создании собственной системы взаимодействия с грузоотправителями.

Еще одно решение, которое позволило упростить работу клиентов и железнодорожных операторов – Электронная торговая площадка «Грузовые перевозки». Это онлайн-ресурс для заказа перевозок, вагонов и сопутствующих услуг. Заказ услуги занимает всего несколько минут. Крупнейшие компании уже разместили там свои вагоны, пополнение площадки продолжается. Платформа особенно подходит для тех грузовладельцев, у кого перевозки по сети нерегулярные или «горящие».

Система интеллектуального управления движением обеспечит доступ к актуальным данным транспорта и инфраструктуры, моделирование процессов строительства, эксплуатации и ремонта с привязкой ко времени и бюджетированию, а также планирование перевозок и сервисы предикативной диагностики.

К 2025 г. в РЖД за счет внедрения цифровых технологий планируется снижение доли эксплуатационных расходов на информационные системы до 5% в год. Ожидается, что совершенствование операционной модели ИТ позволит провести «оптимизацию» 15% ИТ-персонала и сэкономить на закупках до 1,2 млрд руб.

Через шесть лет доля электронных билетов в поездах дальнего следования должна составлять не менее 70%, доля услуг грузовой перевозки и сопутствующих сервисов, доступных к оформлению в электронном виде, не менее 75% [4 с.127].

Ожидается, что к 2025 г. доля электронных документов при взаимодействии с участниками перевозок, включая международные транзитные перевозки, превысит 90%.

Список использованных источников

1. Гудок - ежедневная федеральная транспортная газета <https://d-russia.ru/utverzhdyon-plan-perehoda-rzhd-na-tsifrovuyu-zheleznuyu-dorogu.html>

2. Экспертный центр электронного государства. <http://d-russia.ru/>

3. Левин, Д. Ю. Управление эксплуатационной работой на железнодорожном транспорте: технология и управление движением на дорожном и сетевом уровнях : учебное пособие / Д.Ю. Левин. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 248 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/22770. - ISBN 978-5-16-012292-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1286922> (дата обращения: 19.04.2022).

4. Шарафитдинова Н.В. Метрология, стандартизация и сертификация: учеб. пособие. – М.: ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2019. – 396 с. – Режим доступа: <http://umczdt.ru/books/48/232057/> (дата обращения: 10.04.2022).

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

К.В. Казакова

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Т.А. Вашко

канд. техн. наук, доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

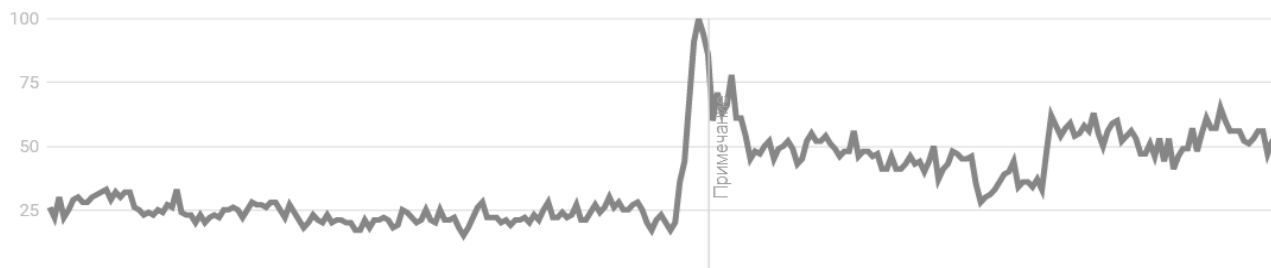
***Аннотация.** Работа посвящена вопросу повышения эффективности процесса подбора персонала в рамках конкретной компании путем разработки и внедрения инновационного решения, которое позволит оптимизировать процесс подбора, сократить временные затраты и улучшить качество подбираемых кандидатов на железнодорожном предприятии. По результатам проведенного исследования в статье предлагается решение вопроса с помощью недорогих современных цифровых технологий.*

***Ключевые слова:** персонал, подбор, процесс, совершенствование, цифровые технологии, чат-бот.*

Подбор персонала и рекрутинг являются одними из самых актуальных и важных процессов для любой компании [1]. Качество и профессионализм сотрудников непосредственно влияют на успех и эффективность бизнеса. Поэтому каждый этап рекрутинга, начиная от составления вакансии и поиска кандидатов, и заканчивая собеседованиями и выбором лучшего специалиста, играет огромную роль в формировании профессиональной команды и достижении поставленных целей [4]. Умение правильно подбирать персонал и создавать сильную рабочую группу - это ключевой момент для стабильного развития и конкурентоспособности любого предприятия [2].

За последние 5 лет интерес к вопросу подбора кадров только увеличивается. Результаты анализа динамики поисковых запросов показывают, что это тема не теряет своей актуальности и сохраняет стабильный уровень интереса со стороны профессионалов и специалистов в области управления персоналом (рис. 1). Сегодня железнодорожная отрасль остро нуждается в квалифицированных рабочих и специалистах со средним профессиональным образованием [3]. На железнодорожных предприятиях, таких как Красноярская дирекция по ремонту пути, этот процесс имеет особую важность, поскольку качество и профессионализм персонала напрямую влияют на безопасность и эффективность работы.

а) Google Trends



б) Яндекс Вордстат

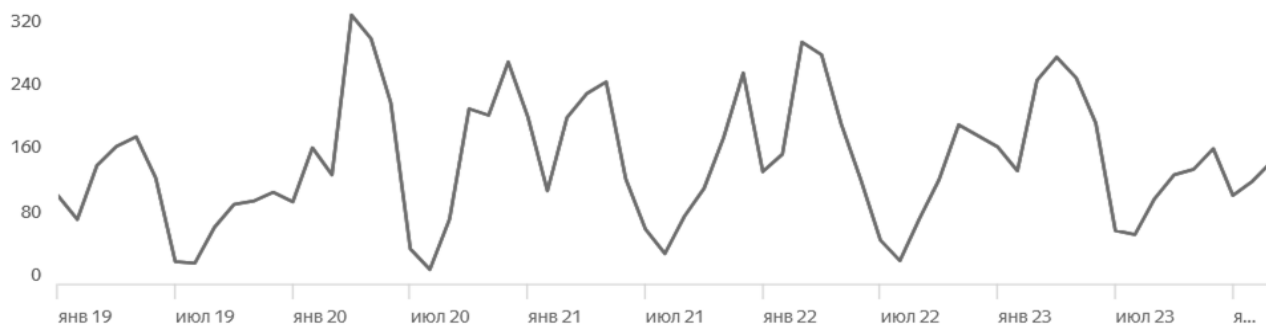


Рисунок 1 – Динамика поисковых запросов по теме «Подбор персонала» за последние 5 лет

Анализ hh.индекса в области железнодорожного транспорта, логистики и перевозок за первый квартал 2024 года показал дефицит соискателей: при приросте количества вакансий на 50%, рост резюме характеризуется отрицательной динамикой -3%. При этом в целом вопросы рекрутинга на ОАО «РЖД» решаются достаточно эффективно, что подтверждается ростом штата компании на 43% за последние три года. К основным уникальными решениям в этом направлении можно отнести:

– действующие на данный момент 16 центров по подбору персонала, которые сопровождают соискателей на должность на всех этапах трудоустройства;

– разработанную и активно применяемую специализированную цифровую площадку – «Карьерный портал для внешнего поля»;

– уникальную внутреннюю систему KPI, учитывающую в том числе персональные показатели сотрудника, полугодовые данные и общие показатели.

При этом анализ кадровой деятельности на Красноярской дирекции по ремонту пути показал, что в настоящее время здесь существует ряд причин, усложняющих процесс подбора персонала, и главная из них – длительный период трудоустройства от подачи резюме до заключения трудового договора.

И первое, с чем сталкивается соискатель – это сложность в поиске вакансии. Динамический анализ объявлений о трудоустройстве в Красноярскую дирекцию по ремонту пути за второе полугодие 2023 года позволил выявить следующие:

- 1) отсутствие специализированного сайта или странички с вакансиями,

2) отсутствие объявлений на российских цифровых площадках, созданных для «встречи» кандидата и работодателя (hh.ru, rabota.ru и др.),

3) объявления о двух вакансиях за анализируемый период удалось найти только на сайте «РЖД для людей дела» с выходом через страницу «Работа в РЖД» с основного сайта компании ОАО «РЖД».

По результатам анализа возрастной структуры работников Красноярской дирекции по ремонту пути за 2023 год удалось установить, что в организации Самая многочисленная группа работников в возрасте от 36 до 45 лет (рис. 2), а полностью отсутствуют кадры в категории специалисты и руководители в возрасте до 30 лет (таблица 1).

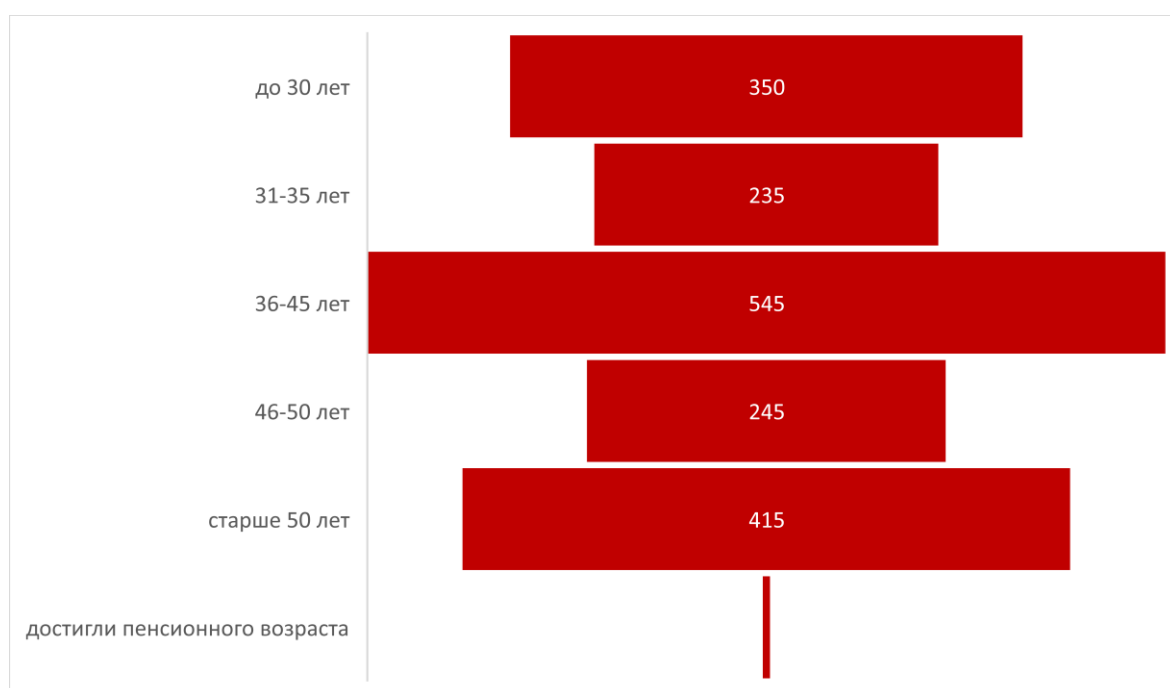


Рисунок 2 - Возрастная структура персонала Красноярской дирекции по ремонту пути за 2023 г.

Таблица 1 – Возрастная структура персонала Красноярской дирекции по ремонту пути за 2023 г. в разрезе категорий

Категория персонала	Возраст					
	до 30 лет	31-35 лет	36-45 лет	46-50 лет	старше 50 лет	достигли пенсионного возраста
Производственный	350	200	425	200	345	0
Руководители	0	20	65	10	40	0
Специалисты	0	15	55	35	30	5

Решение выявленных проблем лежит в трех плоскостях: во-первых, через совершенствование процесса подбора персонала с помощью внедрение современных цифровых и информационных технологий. Автоматизация процесса подбора с использованием специализированных программных

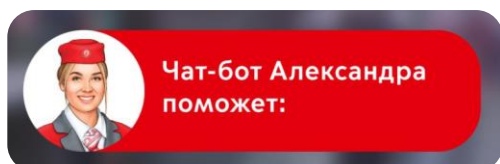
продуктов позволит значительно ускорить процесс отбора кандидатов, а также снизить вероятность ошибок и пропусков.

Во-вторых, в рамках совершенствования процесса подбора персонала через усиление влияния компании работодателя в разработку и внедрение программы обучения в пределах Корпоративного университета РЖД и программы адаптации молодых специалистов. Эффективная, гибкая и адаптированная программа обучения поможет молодым специалистам быстрее интегрироваться в коллектив и освоить необходимые навыки, что в свою очередь повысит производительность труда.

В-третьих, вопрос отсутствия в структуре персонала руководителей в возрасте до 30 лет решается через реализацию технологии формирования и использования кадрового резерва.

Последние два направления усовершенствований уже имеют свои проработки в компании РЖД и могут быть адаптированы в Красноярской дирекции по ремонту пути. А вот на первом, основанном на применении цифровых технологий, остановимся подробнее.

С целью повышения эффективности поиска вакансий для любого подразделения на ОАО «РЖД» предлагается разработать и внедрить на главный сайт и сайты всех структурных подразделений чат-бот для общения с клиентами, в том числе и кандидатами на ту или иную должность. Цель такого приложения-бота: общаться с претендентами, задавать им вопросы, необходимые для вступления на должность, выделять наиболее подходящих кандидатов, быть путеводителем по страничке вакансий (рисунок 3).



- ✓ поможет автоматизировать процесс подбор персонала и сэкономить время:
 - подать резюме и заявление
 - провести Экзит-интервью
 - организовать мероприятия: онлайн-конференций, тренинги и др.
- ✓ работает 24/7, собирает необходимые данные о кандидате и передает их удобным способом
- ✓ отвечает на часто задаваемые вопросы о компании, открытых вакансиях и условиях работы
- ✓ обучает новых сотрудников и пр.

Рисунок 3 – Потенциал чат-бота в процессе подбора кадров

В ходе проработки проекта по совершенствованию подбора персонала на Красноярской дирекции по ремонту пути были выделены ключевые шаги, необходимые для успешной реализации и внедрения чат-бота:

- определение целей проекта,
- анализ текущих возможностей и ресурсов,
- выявление проблем и потребностей,
- формирование команды проекта,
- разработка технического задания,
- разработка чат-бота, его тестирование и внедрение.

План мероприятий по внедрению проекта предусматривает четкие шаги, направленные на оптимизацию процесса подбора персонала и улучшение качества работы сотрудников HR-службы.

Таким образом, совершенствование процесса подбора персонала на Красноярской дирекции по ремонту пути представляет собой интегрированную и многогранную задачу, требующую комплексного подхода. Внедрение современных цифровых технологий, разработка эффективных методик оценки кандидатов, создание программы обучения и адаптации новых сотрудников, а также развитие корпоративной культуры - все эти шаги необходимы для повышения эффективности процесса подбора персонала и обеспечения успешного развития предприятия.

Список использованных источников

1. Исаева О. М. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования. Москва: Издательство Юрайт, 2023. С.27.
2. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 451 с.
3. Обучение персонала как инструмент развития человеческого потенциала в условиях цифровой трансформации / Т. А. Вашко, И. А. Максименко, Т. В. Шендель [и др.]. Красноярск : Иркутский государственный университет путей сообщения, 2021. 205 с.
4. Шереги Ф. Э. Кадры управления образованием. Социологический анализ: учебное пособие. Москва : Издательство Юрайт, 2023. 229 с.

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ**

С.С. Ковалева

*студент направления подготовки магистрантов
38.04.03 «Управление персоналом»*

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: С.А. Яркова

канд. техн. наук, доцент

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье проанализированы понятия и сущность термина «стратегия управления персоналом», взаимосвязь стратегии управления персоналом с общей стратегии организации. Рассмотрены особенности перевозочного процесса, которые необходимо учитывать в области управления персоналом транспортных организаций, а также затронут вопрос кадрового дефицита, сложившийся в настоящее время на рынке труда. Результаты исследования будут интересны организациям в целях использования инструментов обеспечения устойчивости и развития транспортного бизнеса.

Ключевые слова: управление персоналом, транспортная отрасль, управление, стратегия.

В условиях глобализации рыночной экономики, непрекращающихся преобразований всех отраслей народного хозяйства, развитие предприятий, в том числе транспортных, предполагает применение основ стратегического управления [1]. На сегодняшний день стратегическое управление является наиболее востребованной практикой процесса управления персоналом.

Понятийный аппарат такой области знаний как управление персоналом всегда вызывал дискуссии среди ученых и специалистов. Существует множество взглядов различных авторов в том числе и на содержание понятия «стратегия управления персоналом» [2].

В таблице 1 приведены подходы различных авторов к термину «стратегия управления персоналом».

Таблица 1 – Подходы различных авторов к термину «стратегия управления персоналом»

Авторы	Сущность термина
О. А. Лапшова	специфическая совокупность принципов, целей и методологии работы с персоналом организации, которая отражает элементы

Авторы	Сущность термина
	организационной стратегии, кадровый и организационный потенциал, а также направление и тип кадровой политики
В.М. Маслова	– первостепенное направление создания высокопрофессионального, конкурентоспособного, сплоченного и ответственного трудового коллектива, содействующего достижению долгосрочных целей и реализации общей стратегии компании; – система средств и методов управления персоналом, задействованная в течение определенного времени для реализации кадровой политики организации
О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева	совокупность определенных подходов к реализации ключевых задач по кадровому направлению деятельности компании, которые отражают специфику ее текущего и перспективного развития
Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко	совокупность операций, действий и последовательность принимаемых решений в вопросе кадровой политики, которые позволяют оценить, проанализировать и разработать нужную систему воздействия на сотрудников для реализации определенного типа стратегии развития организации
А.Д. Жукова, Р.И. Бабаджанян, С.А. Гальченко	особый вид управленческой деятельности, направленный на достижение долгосрочных целей компании
Т.В. Коваленко, А.М. Король	управление, направленное на обеспечение развития конкурентоспособных сотрудников организации, с целью реализации тактических задач и стратегических целей и показателей организации
Э.О. Арифова	разрабатываемое руководящим составом организации приоритетное направление действий, направленных на достижение долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи компании, ее ресурсные возможности
Д.В. Круглов	особый вид управленческой деятельности, ориентированный на обеспечение достижения долгосрочных организационных целей, достигаемых с помощью квалифицированного конкурентоспособного персонала

Проанализировав приведенные трактовки понятия, можно прийти к выводу, что большинство авторов рассматривают стратегию управления персоналом либо же как «вид деятельности», либо в качестве «совокупности действий» по кадровому направлению деятельности, но все они сходятся во мнении, что направленность стратегии управления персоналом сводится к выполнению целей долгосрочных и реализации общей стратегии компании.

Координация общей стратегии организации и стратегии управления персоналом осуществляется механизмом, компонентами которого являются:

- соответствие задач и целей стратегии управления персоналом целям и задачам общей стратегии компании;

- координация функций стратегического управления персоналом с функциями стратегического управления организацией;

- установление соответствия между бизнес-процессами компании и деятельностью кадровой службы;
- объединение результатов деятельности службы управления персоналом и стратегии управления персоналом с общими результатами организации;
- контроль соответствия результатов деятельности со стратегическими целями и задачами организации [5].

От того, насколько грамотно будет подобрана стратегия, зависит эффективность производственно-финансовой деятельности компании. На выбор стратегии управления персоналом в сфере перевозок влияют специфические условия работы транспорта, которые обязательно должны быть учтены при ее разработке [4].

Огромное число требований, предъявляемых к перевозочному процессу, особые условия перевозки, которые необходимо соблюдать при перевозке определенных грузов определяют большое количество дополнительных нестандартных проблем в области управления транспортным процессом. Также значимой чертой транспортной отрасли является непрерывность процесса, что приводит к необходимости создания определенных условий труда персонала.

Еще одной важной специфической чертой работы транспорта является «оторванность» водителей транспортных средств от руководящих органов транспортной организацией. Что повышает индивидуальную ответственность каждого сотрудника, а также снижает эффективность взаимодействия между производственным и управленческим аппаратом, что определяет требования к достоверности, полноте и своевременности предоставления информации о процессе выполнения перевозок.

Все приведенные выше особенности работы организаций транспорта необходимо учитывать при решении вопросов управления персоналом по всем основным направлениям: в сфере обучения сотрудников и повышения их квалификации, поиска и адаптации, управления расстановкой и движением персонала.

В конце 2023 года портал Superjob [6] (крупнейший IT-сервис по поиску работы и подбору сотрудников) провел опрос среди российских компаний, представителям кадровых служб задавался вопрос: «Ощущается ли в вашей компании «кадровый голод?». По результатам проведенного исследования, дефицит кадров на сегодняшний день испытывают большинство организаций, независимо от штатной численности и отрасли. Острее всего среди работодателей различных сфер деятельности испытывают кадровый голод транспортно-логистические компании – 88% (таблица 2).

Таблица 2 – Результаты опроса российских компаний на тему дефицита кадров

Вариант ответа	Сфера деятельности компании						
	Банки %	IT %	Продажи %	Производство о%	Строительство %	Транспорт %	Услуги %
Да	85	83	86	87	85	88	86
Нет	10	10	12	9	11	12	11
Затрудняюсь ответить	5	7	2	4	4	0	3

Также согласно данным опроса, который провел Институт социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук [3], нехватку водителей испытывают 68,4% транспортных компаний.

В связи с дефицитом кадров в России у компаний появляется необходимость внедрения комплексного подхода по ликвидации недостатка кадров. Стратегии управления персоналом в организациях также должны учитывать демографическую ситуацию в стране и заранее учитывать возможную нехватку персонала, разрабатывать и включать мероприятия по снижению влияния кадрового голода на деятельность предприятия. От того, насколько эффективно будет разработана и применена стратегия управления персоналом, будет зависеть успешность и положение любой современной транспортной организации.

Список использованных источников

1 Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16215-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 90 — URL: <https://urait.ru/bcode/538116/p.90> (дата обращения: 18.03.2024).

2 Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 7 — URL: <https://urait.ru/bcode/544472/p.7> (дата обращения: 24.03.2024).

3 Институт социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук : официальный сайт URL: <https://xn--h1aaah.xn--p1ai/> (дата обращения 25.03.2024)

4 Мустафина, С. Т. Современные HR-тенденции в управлении персоналом / С. Т. Мустафина, С. А. Яркова // Проблемы социально-экономической устойчивости региона : Сборник статей XVI Международной научно-практической конференции, Пенза, 29–30 января 2019 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2019. – С. 125-127. – EDN VVPIJA.

5 Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 170 — URL: <https://urait.ru/bcode/535651/p.170> (дата обращения: 18.03.2024).

6 Superjob : официальный сайт URL: <https://www.superjob.ru> (дата обращения 25.03.2024)

УДК 65.015.2

ГРНТИ 85.31.39

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТ С ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО
РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

О.Д. Копылов

студент специальности 23.05.05

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Л.Г. Соколова

д-р эконом. наук, профессор,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. *Инновации играют ключевую роль в развитии железнодорожного транспорта, обеспечивая компании преимущество на рынке и способность адаптироваться к быстро меняющимся технологиям и требованиям. Внедрение новых технологий часто требует перестройки в работе с персоналом, делая обучение, эффективность работы и адаптацию сотрудников важными приоритетами управления предприятием.*

Ключевые слова: *инновации, эффективность, компетенции, обучение персонала.*

В настоящее время инновации имеют особое значение для развития предприятий железнодорожного транспорта. В условиях быстрого прогресса

технологий и изменений в экономической среде, компании, ориентированные на инновации, получают конкурентное преимущество и способны успешно адаптироваться к меняющимся требованиям рынка.

Однако внедрение новых технологий и инновационных решений часто требует изменений в организации работы с персоналом. Обучение сотрудников, обеспечение их эффективной работы и адаптация к новым условиям становятся приоритетными задачами руководителей предприятий. Термин «инновация» происходит от латинского слова «innovato» и переводится как обновление или улучшение, а также от английского слова «innovation». Оно описывает особую материальную и нематериальную ценность, которая воспринимается людьми в определенном месте и времени как нечто новое.

Необходимо отметить, что это понятие и в российской, и в зарубежной литературе часто определяется по-разному. Понятие инновации представлено на рисунке 1.

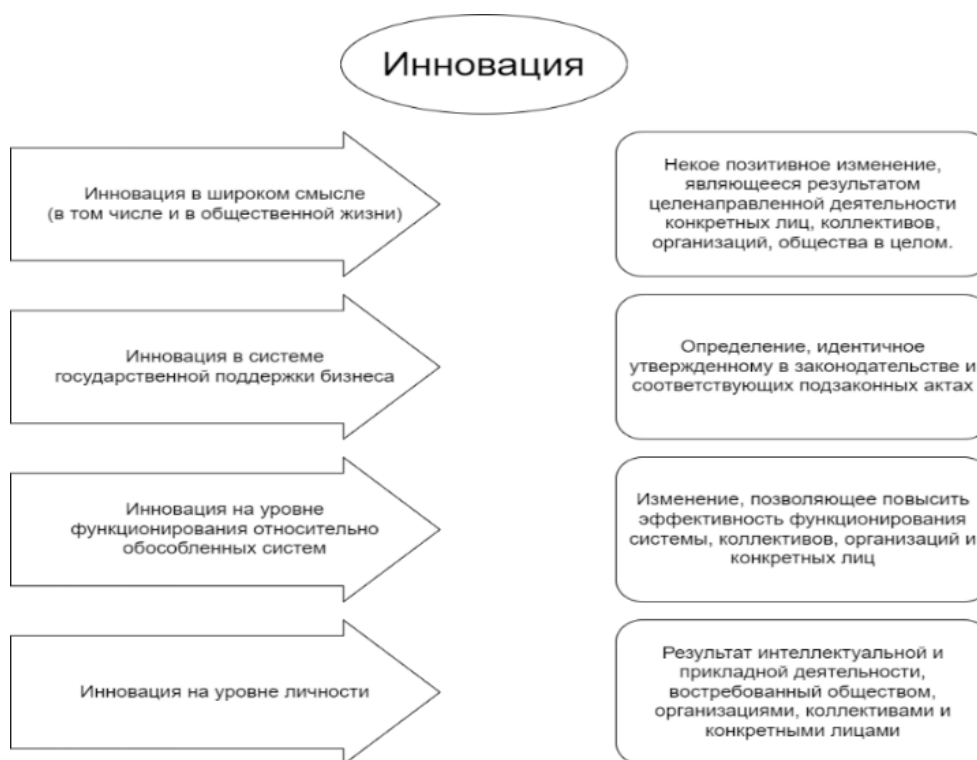


Рисунок 1 – Понятие инновации

Многообразие трактовок определения «инновация» позволяет выявить наиболее существенное различие между различными определениями, которое заключается в существовании двух основных подходов [1].

Процессный подход представляет инновацию как процесс, результатом которого является реализация конкретной идеи.

Объектный подход рассматривает инновацию как объект, возникающий в результате научно-технического прогресса, например новую технику или технологию.

Роль инноваций в современной экономике можно выразить в нескольких аспектах:

- конкурентоспособность;
- рост и устойчивое развитие;
- технический прогресс.

Были выделены некоторые особенности изменений в процессе организации труда при внедрении инноваций:

- Изменение процессов и рабочих мест.
- Обучение и развитие персонала.
- Участие сотрудников в процессе разработки и внедрения инноваций.
- Гибкий график работы.
- Управление изменениями.
- Развитие командной работы.

Данные изменения возникают и реализуются в период прохождения работником следующих этапов трудового процесса [2]:

- оценка персонала;
- обучение персонала;
- мотивация персонала;
- развитие персонала;
- релаксация персонала.

Инновационное развитие в организации с многопрофильным производством требует постоянного совершенствования систем безопасности, которые играют ключевую роль в обеспечении безопасности пассажиров и эффективности работы.

Технологические инновации в системах безопасности позволяют улучшить процессы проверки, контроля и реагирования на аварийные ситуации. Однако для обслуживания новых систем требуются эффективные методы и инструменты диагностики. Старые приборы не всегда совместимы с новыми системами, что приводит к необходимости использования ещё и устаревших приборов при обслуживании. Это затрудняет и замедляет работу персонала на предприятии.

Одной из предполагаемых значимых инноваций, которую предприятие сможет внедрить, является Универсальный моноблок диагностики железнодорожной автоматики и телемеханики. Этот прибор предназначен для проведения диагностических и обслуживающих процедур для обеспечения надежности и эффективности работы железнодорожных систем.

Универсальный моноблок диагностирования ЖАТ будет работать по новой системе "Моноблок-Датчик", которая представляет собой объединение одного аналитического блока, обрабатывающего и анализирующего информацию, и

модулей-датчиков, подключаемых к диагностируемому оборудованию и отправляющих информацию непосредственно в аналитический блок, который выведет информацию в удобный для понимания формат. Такая система позволит систематизировать измерения, автоматизировать составление отчетов и исключить влияние человеческого фактора на результаты измерений. Из набора таких модулей, оператор может составлять измерительные комплексы под различные задачи. Универсальность модулей позволит экономить средства, так как один и тот же модуль может быть использован в разных комплексах. При этом, система будет способна работать в сложной электромагнитной обстановке, посредством экранирования корпуса [3 – 5].

Произведенный анализ потребностей в персонале с учетом инновационных изменений, позволил установить потребности персонала в связи с инновационными изменениями в процессе труда:

- новые компетенции;
- оценка существующего состава персонала;
- потребности в обучении и развитии персонала;
- мониторинг и адаптация;
- план обучения и развития персонала.

Был разработан план обучения и развития персонала, с учетом новых компетенций, необходимых для работы с предложенной инновацией:

Этап 1: Тестирование знаний персонала

- Проведение экзаменационного тестирования.
- Анализ результатов тестирования.

Этап 2: Разработка системы обучения

- Исходя из результатов тестирования, разработка системы обучения.
- Создание обучающих материалов, модулей и курсы.

Этап 3: Проведение обучения

- Организация обучающих мероприятий и тренингов для сотрудников.
- Распространение обучающих материалов и доступ к онлайн-ресурсам для самостоятельного обучения.

Этап 4: Практическое применение и анализ результатов

- Внедрение инновационного прибора использование универсального диагностического инструмента на практике.

– Анализ результатов и эффективности применения инновационной модели.

Последующие этапы внедрения инновационного прибора на предприятии:

Этап 5: Оценка эффективности и корректировка модели

– Оценка эффективности и результатов внедрения инновации на предприятии, основываясь на изменении производительности труда, времени простоя оборудования или изменении количества ошибок в диагностике.

– Проведение регулярного мониторинга и анализа результатов, чтобы выявить слабые места и потенциальные области улучшения.

– Вносить коррективы и оптимизировать разработку на основе полученной обратной связи и выявленных недочетов.

Этап 6: Масштабирование и распространение модели

– По мере успешной реализации и демонстрации эффективности инновационной модели на "ШЧ-2 Красноярск-Восточная дистанция сигнализации, централизации и блокировки", будет рассмотрена возможность ее масштабирования на другие участки или дистанции Железной дороги.

– Разработка плана распространения модели на других предприятиях или дистанциях.

Этап 7: Постоянное оценивание и совершенствование

– Установление системы постоянного оценивания эффективности и приспособленности инновации на предприятии.

– Активное совершенствование модели на основе обратной связи от персонала, передовых практик и изменений в индустрии.

– Вовлечение сотрудников в разработку и внесение предложений по улучшению модели и процессов работы.

Процесс внедрения инновационной модели требует постоянного внимания, системного подхода и обратной связи от сотрудников и заинтересованных сторон.

Экономическая эффективность выражается в сокращении рабочего времени на обслуживание оборудования при установлении одной единицы

«Универсального моноблока диагностирования ЖАТ» в 18,5 человеко-часов. Это позволит увеличить среднемесячную заработную плату специалиста КИП на 2 882,3 руб.

Список использованных источников

1 Советкин Я. Д. 2020 Управленческие инновации: подход к определению и классификации. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент 19 (4):493–519. <http://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2020.404>.

2 Соколова, Л. Г. Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе : учебное пособие для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / Л. Г. Соколова; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск: КрИЖТ ИрГУПС, 2023 – 138 с.

3 Ратушняк, В. С. Анализ помех, возникающих в устройствах автоматики, теле-механики и связи и способы их устранения / В. С. Ратушняк, М. А. Куликов, В. С. Ратушняк // Инновационные технологии на железнодорожном транспорте : Труды XXVI Всероссийской научно-практической конференции, Красноярск, 03 ноября 2022 года. Том 1. – Красноярск: Красноярский институт железнодорожного транспорта - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Иркутский государственный университет путей сообщения", 2022. – С. 47-51. – EDN XGCFLW.

4 Митрохин, В. Е. Методика расчета эффективности экранирования радиоэлектронной аппаратуры при воздействии импульсных электромагнитных полей / В. Е. Митрохин, А. В. Ряполов, А. Е. Гаранин // Известия Транссиба. – 2014. – № 1(17). – С. 72-78. – EDN SAEOLH.

5 Митрохин, В. Е. Распределение волны тока молнии по протяженным металлическим сооружениям железнодорожного транспорта / В. Е. Митрохин, О. В. Гателюк, А. Е. Гаранин // Транспорт Урала. – 2010. – № 3(26). – С. 51-54. – EDN MVLHXP.

УДК 338.242.2

ГРНТИ 06.81.12

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА
КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА**

А.В. Шайдаман, А.Ю. Косарева

Студенты направления подготовки 38.03.01 «Экономика»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: А.А. Малахова

канд. эконом. наук, доцент кафедры «Управление персоналом»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические аспекты формирования системы управления рисками в организации, обосновывается значимость внедрения системы риск-менеджмента в организации здравоохранения для обеспечения безопасности пациентов, минимизации профессиональных рисков персонала, сокращения финансовых потерь и снижения комплексных рисков для организации в целом.

Ключевые слова: риск-менеджмент, проектное управление, карта рисков, кадровый менеджмент.

В условиях современного мира, когда на субъекты экономической деятельности воздействует все большее число неблагоприятных факторов, особую актуальность приобретают вопросы нейтрализации рисков или минимизации последствий их возможной реализации. Для этих целей многие российские организации озаботились проблемой создания эффективной системы управления рисками. В научной литературе до сих пор остается не до конца проработанным один из наиболее важных аспектов эффективного управления рисками, учитывая специфику отрасли [1, 2]. Поэтому необходимо детально рассмотреть организацию системы риск-менеджмента, а также предложить мероприятия по повышению эффективности управления рисками.

Целью данной статьи является выявление потенциальных угроз в деятельности медицинского учреждения, формализация процесса проектирования системы риск-менеджмента и мониторинга рисков на основе построения карты рисков для повышения эффективности работы персонала учреждения здравоохранения.

Рассмотрим организацию системы риск-менеджмента [3]:

1. Анализ контекста включает изучение внутренних особенностей компании (ее сильные и слабые стороны) и внешних условий (политического, социального, конкурентного, финансового окружения). Определение основных критериев для выявления рисков и прогнозирование возможных результатов (например, выигрыш, прибыль и т.д.).

2. Идентификация рисков осуществляется через использование мозгового штурма или экспертных оценок для определения видов и причин возможных угроз. Производится прогноз возможных исходов, а эксперты выявляют, как риски могут повлиять на достижение целей. Анализируются данные из аудитов, маркетинговых исследований, страховых отчетов и баз данных о схожих событиях.

3. Проводится анализ выявленных угроз, который представляет собой процесс оценки вероятности возникновения негативных событий и их воздействия на бизнес или инвестирование. Для оценки рисков используются специфические методы и подходы, которые позволяют получить более точную оценку вероятности и степени возможных потерь.

На основе рассмотренной организации риск-менеджмента осуществляется последовательно этапы процесса управления рисками, представленные на рисунке 1.

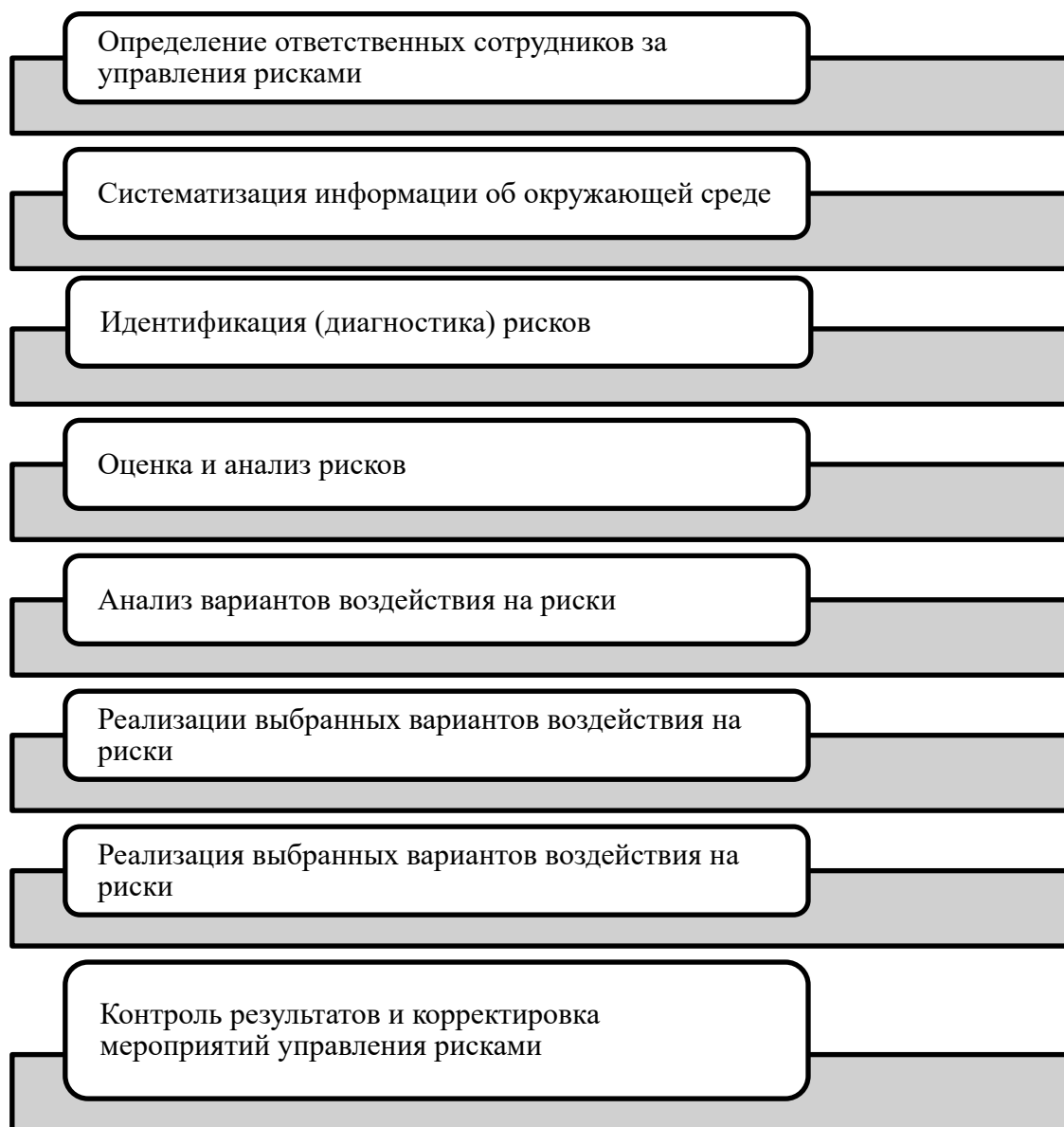


Рисунок 1 – Этапы процесса управления рисками

При организации системы управления рисками первоначальным этапом является назначение ответственных лиц, отвечающих за этот процесс. Это может быть отдельная должность или специалист по финансам, который выполняет функции по управлению рисками с особым вниманием и целенаправленностью [4].

На следующем этапе происходит систематизация информации и данных, необходимых для оценки рисков и разработки мер по их снижению. Полученная информация служит основой для диагностики рисков. Результатом этой диагностики является список рисков, где финансовые риски предприятия классифицируются по степени опасности в соответствии с установленными критериями. На этом этапе используются различные методы качественного анализа, такие как опросы, анкетирование, экспертные оценки, PEST и SWOT-анализ.

При оценке и анализе рисков применяются различные методы. Для количественной оценки рисков используются математические инструменты, например, финансовые коэффициенты, которые позволяют оценить факторы риска в числовом выражении. Статистические и аналитические методы позволяют проанализировать различные сценарии негативных событий [5].

Далее на этапе определения влияния рисков в количественном выражении и выделения самых опасных вариантов может быть использовано разнообразие воздействий на риски. Этот выбор делается на основе оценки достоинств и недостатков, определения источников финансирования и сроков реализации. Следующий шаг – реализация выбранных вариантов для смягчения рисков финансовой деятельности, что помогает предотвратить значительные потери.

Неотъемлемой частью процесса является контроль за выполнением выбранной стратегии. Контроль обратной связью предоставляет информацию об успешности управленческих решений.

Далее на основе выше излагаемой информации, можно составить карту рисков медицинской организации, представленной в таблице 1.

Таблица 1 – Карта рисков учреждения здравоохранения

Величина потерь					
Катастрофическая			Риск потери источников финансирования	Риски, возникающие при оказании медпомощи	Снижение доходов населения; Отсутствие медикаментов
Критическая			Риски ошибок	Финансовые риски	
Средняя	Рост запасов медикаментов	Небезопасное обращение с пациентами		Риск нарушения контрактных обязательств	
Допустимая		Риск воздействия вредных химических веществ			
Минимальная	Текучесть кадров персонала	Причинение вреда жизни, здоровью и имуществу третьих лиц			
	5%	20%	50%	75%	95%

Например, если пациенту будет введен неправильный препарат, это может повлечь за собой серьезные последствия. Для того чтобы уменьшить вероятность

ошибок, медицинские учреждения улучшают качество и безопасность своей деятельности, повышают эффективность работы персонала. Они проводят внутренний контроль качества медицинской помощи, аудит системы управления, а также финансовый аудит. Они анализируют, соответствует ли работа клиники требованиям законодательства, нормам и стандартам медицинской помощи. Для снижения финансовых рисков клиники заключают страховые договоры на случай, если поставщик не сможет предоставить оборудование, лекарства или другие медицинские товары. Экономические риски могут привести к снижению субсидий для клиники [4, 6]. Для защиты от таких рисков, клиники создают резервы на возможные непредвиденные расходы. Лучше все же не использовать эти средства для покрытия затрат, связанных с ошибками в работе медицинского персонала. Расходы из резерва контролируются и оцениваются, чтобы сохранить достаточные средства на будущие риски.

Таким образом, внедрение системы риск-менеджмента в организации здравоохранения необходимо для обеспечения безопасности пациентов и повышения качества предоставляемых услуг, минимизации профессиональных рисков персонала, сокращения финансовых потерь и снижения комплексных рисков для организации в целом. Предложенный процесс проектирования системы риск-менеджмента и мониторинга рисков для учреждения здравоохранения на основе составленной карты рисков позволит своевременно выявлять и оценивать риски деятельности организации, будет способствовать минимизации профессиональных рисков и повышению эффективности работы персонала учреждения здравоохранения.

Список использованных источников

1 Бурыкин, И. М. Управление рисками в системе здравоохранения как основа безопасности оказания медицинской помощи / И. М. Бурыкин, Г. Н. Алеева, Р. Х. Хафизьянова – Текст : непосредственный // Современные проблемы науки и образования. – 2023. – № 1. – С. 3–18.

2 Коневская, А. Ю. Современные тенденции развития российского бизнеса в отраслевом разрезе / А. Ю. Коневская, К. К. Ничикова, А. А. Малахова // Образование - наука - производство : Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием). В 2-х томах, Чита, 18 ноября 2022 года. Том 2. – Чита: Забайкальский институт железнодорожного транспорта - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Иркутский университет путей сообщения", 2022. – С. 63-69. – EDN ASTRQT.

3 ГОСТ Р ИСО 31000— 2019. Менеджмент рисков. Принципы и руководство. – Москва: Издательство стандартов, 2019. – 19 с. – Режим доступа: <https://pqm-online.com/assets/files/lib/std/gost-r-iso-31000-2019.pdf>

4 Вялков, А. И. Теоретические и организационно-методические аспекты снижения рисков в медицинской практике / А. И. Вялков. – Текст : непосредственный // Проблемы управления здравоохранением. – 2021. – № 2 (27). – С. 52–57.

5 Экономические и технологические процессы: современные подходы : Коллективная монография / А. В. Архипенко, С. Н. Бегеретова, М. И. Глухова [и др.] ; Под общей редакцией А.С. Квасова. – Сочи : Образовательное частное учреждение высшего образования "Международный инновационный университет", Образовательное частное учреждение высшего образования "Московский инновационный университет", 2021. – 156 с. – ISBN 978-5-6043682-7-5. – EDN IPLZMG.

6 Князюк, Н. Ф. Управление рисками медицинской организации / Н.Ф. Князюк – Текст : непосредственный // Здравоохранение. – 2021. – № 5. – С. 42–50.

УДК 331.45

ГРНТИ 73.29.85

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТ
ДЛЯ СНИЖЕНИЯ НЕГАТИВНОГО ВЛИЯНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА**

Е.Н. Косов

студент специальности 23.05.05

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Л.Г. Соколова

д-р эконом. наук, профессор,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. *Обеспечение безопасности человека – одна из главных задач любого предприятия. Основа производства – это люди, а для того чтобы человек плодотворно и эффективно работал, необходимо создать ему здоровые и безопасные условия труда. Охрана труда является важнейшим элементом в трудовых отношениях между работником и работодателем на любом предприятии. Соблюдение охраны труда способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника.*

Ключевые слова: безопасность, персонал, охрана труда, производственная безопасность.

В Российской Федерации существующая сфера управления охраной труда базируется на общей структуре законодательных, региональных и корпоративных нормативных документов, контролируемой на федеральном, региональном и корпоративном уровнях управления.

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Системой управления охраной труда (СУОТ) – называют единый комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Система управления охраной труда (СУОТ) является частью общей системы управления организации. На рисунке 1 приведена схема структуры единой системы управления производственной безопасностью ПАО «Газпром».



Рисунок 1 – Схема структуры ЕСУПБ ПАО «Газпром»

Формирование и эффективное функционирования охраной труда является важной составляющей деятельности ОАО «РЖД». Работа на железнодорожном транспорте имеет ряд факторов, негативно влияющих на здоровье человека, – напряженность и тяжесть труда, шум, вибрация, недостаточная освещенность, химический фактор и т.п.

Основные задачи охраны труда в ОАО «РЖД» определены в реализуемом коллективном договоре и направлены на:

- улучшение условий труда на рабочих местах;
- строительство, реконструкция и ремонт санитарно-бытовых корпусов и помещений;
- оборудование пунктов обогрева и комнат приема пищи;
- монтаж, реконструкция и ремонт систем общего освещения, вентиляции и др.;
- оборудование кабин локомотивов стеклами повышенной прочности, виброзащитными креслами машиниста и т.д.;
- сокращение доли ручного труда, в частности, проведение работ по механизации производственных процессов, ремонта и строительства пути.

Проводимые мероприятия способствуют сокращению несчастных случаев на производстве (таблица 1).

Таблица 1– Количество несчастных случаев на пассажирском и грузовом транспорте в ОАО «РЖД»

Наименование	2018	2019	2020	2021	2022
Количество несчастных случаев, человек	2390	2254	1952	1966	1883
Процентное отношение к прошлому году, %	-	94,3	86,6	100,01	95,7

Таким образом, можно сделать вывод, что в ОАО «РЖД» с каждым годом снижается количество несчастных случаев на производстве. Положительную динамику сокращения имеет и показатель производственного травматизма (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика коэффициента частоты производственного травматизма в ОАО «РЖД»

Наименование	2018	2019	2020	2021	2022
Коэффициент частоты	0,23	0,21	0,172	0,187	0,185

Во многом улучшению показателей способствовала введенная в ОАО «РЖД» система предупредительных талонов по охране труда, применяемая ко

всем сотрудникам организации. Персонал предприятия обязан иметь при себе талоны по охране труда при выполнении своих должностных обязанностей.

Система предупредительных карточек по охране труда в Компании регламентирована внутренним нормативным документом (распоряжение от 1 октября 2015 года N 2351р), согласно которому, все сотрудники предприятия перед началом самостоятельной работы получают особые карточки зеленого цвета. Такие талоны выдаются только после прохождения предварительного обучения по охране труда и проверки знаний. Распоряжение также определяет, кто выдает предупредительные талоны по охране труда, каким образом оформляется их изъятие, и освещаются другие особенности порядка применения предупреждений в сфере охраны труда.

Зеленый талон – это стартовая точка трудовой карьеры работника на предприятии. Если сотрудники работают без нарушений по охране труда, талоны сохраняются у них в течение продолжительного времени. После первого нарушения, связанного с охраной труда, зеленые талоны изымаются, а вместо них сотрудникам выдают желтые предупредительные карточки. Каждое изъятие оформляется отдельным приказом, с применением мер дисциплинарного воздействия. Непосредственный руководитель работника проводит с ним разъяснительную беседу, чтобы объяснить опасность невыполнения правил охраны труда.

Второе нарушение по охране труда повлечет изъятие желтой предупредительной карточки. Вместо нее сотрудник получит красный документ. В такой ситуации процедура лишения влечет за собой обязательное ознакомление с действующими инструкциями по безопасности работ и прохождение внеочередного инструктажа по охране труда. Следующее нарушение вызовет более негативные последствия. Действующий порядок предполагает, что при лишении талона с красной полосой к работнику применяются дисциплинарные меры воздействия, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка и обязанность пройти внеплановую проверку знаний. Каждое структурное подразделение в ОАО «РЖД» проводит анализ ситуации с нахождением талонов у сотрудников и рассматривает эффективность мероприятий (рисунок 2).

Проведя анализ системы обеспечения охраны труда в Саянской дистанции СЦБ в ОАО «РЖД», мы выявили следующие проблемы, которые требуют совершенствования:

- неблагоприятный морально-психологический подход к соблюдению охраны труда;
- низкая мотивация по эффективному соблюдению охраны труда.

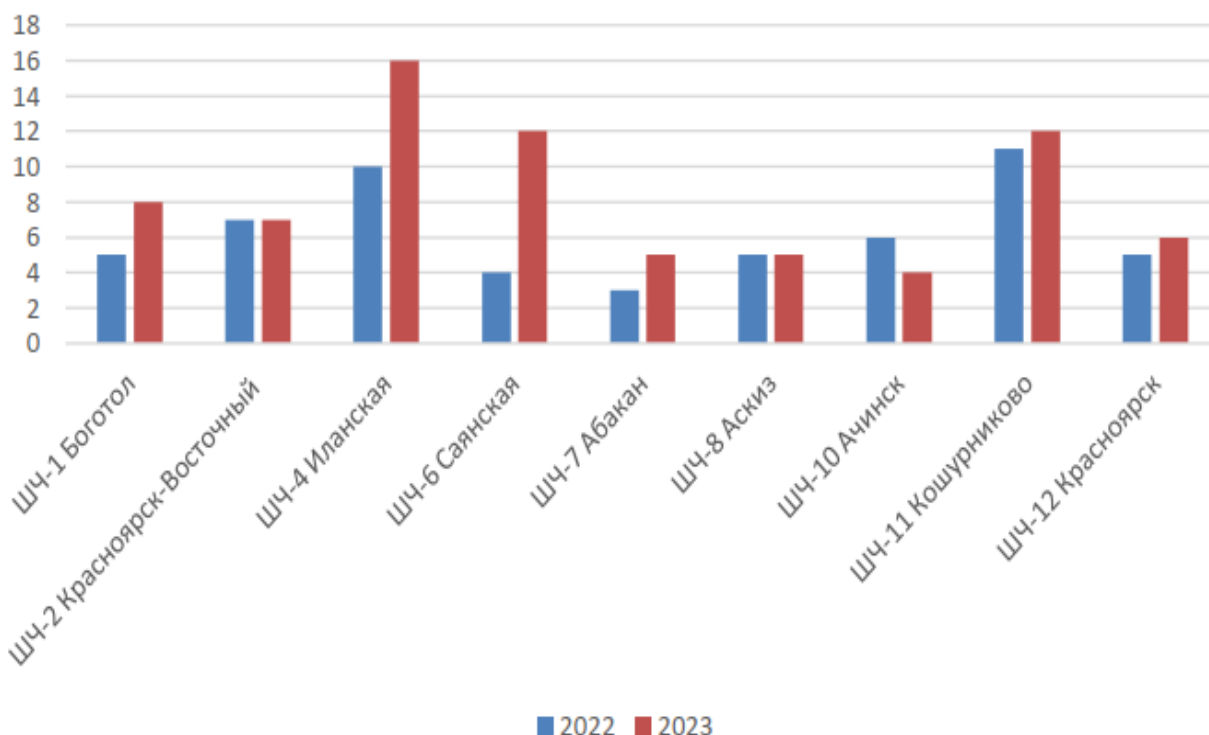


Рисунок 2 – Количество изъятых предупредительных талонов в структурных подразделениях Службы автоматики и телемеханики

На основании выявленных недостатков нами были разработаны мероприятия, направленные на снижение негативного влияния человеческого фактора в системе обеспечения охраны труда (таблица 3).

Таблица 3 – План проекта мероприятий, направленных на снижение негативного влияния человеческого фактора в системе обеспечения охраны труда в Саянской дистанции СЦБ ОАО «РЖД»

№	Проблема	Рекомендации	Мероприятия
1	Неблагоприятный морально-психологический подход к соблюдению охраны труда	Совершенствование системы обучения персонала	Внедрение морально-этических и психологических обучающих тренингов
2	Низкая мотивация по эффективному соблюдению охраны труда	Совершенствование системы мотивации безопасности	Организация трудового соревнования по эффективному соблюдению охраны труда Установка доски почета

Ресурсное обеспечение на разработанные мероприятия (табл. 4), возможно в рамках реализуемой на предприятии программы по улучшению условий и охраны труда, а именно за счет финансирования прочих мероприятий для улучшения условий труда.

Таблица 4 – Затраты на разработанные мероприятия по улучшению условий и охраны труда в Саянской дистанции СЦБ ОАО «РЖД»

№	Мероприятие	Затраты, рублей
1	Внедрение морально-этических и психологических тренингов	7200
2	Организация трудового соревнования по эффективному соблюдению охраны труда	16500
3	Установка доски почета	2500
Итого		26200

Благодаря предложенным мероприятиям возможно увеличить мотивацию по эффективному соблюдению охраны труда, восстановить морально-психологический подход к соблюдению охраны труда.

Список использованных источников

1 Соколова Л.Г., Какаулин С.П. Государственное управление охраной труда в современной экономике : Учебно-практическое пособие / Соколова Л.Г., Какаулин С.П. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2006. – 336с.

2 Российские железные дороги [Электронный ресурс]. URL : <https://www.rzd.ru> (Дата обращения 15.12.2023).

3 Красноярская железная дорога [Электронный ресурс]. URL : <https://kras.rzd.ru> (Дата обращения 15.01.2024).

4 Публичное акционерное общество «Газпром» [Электронный ресурс]. URL : <https://www.gazprom.ru/> (Дата обращения 20.01.2024).

5 Алексеева, М.М. Планирование деятельности фирмы : Учебно-методическое пособие / М.М. Алексеева. – Москва, 2015. – 35-43 с. – Текст : непосредственный.

6 Баранчеев, В.П. / Управление инновациями: модульная программа для менеджеров, Т. 7. / В.П. Баранчеев, В.Н. Гунин, С.Ю. Ляпина, В.А. Устинов. – Москва : ИНФРА-М, 2016. – 123-127 с. – Текст : непосредственный.

7 Бизюкова, И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учеб. пособие. / И.В. Бизюкова, – Москва : Экономика, 2015. – 82-84 с. – Текст : непосредственный.

8 Бойдаченко, П.Г. Служба управления персоналом / П.Г. Бойдаченко, – Новосибирск : ЭКО, 2015 – 126 с. – Текст : непосредственный.

9 Ворожейкин, И.Е. Конфликтология : Учебник. / И.Е. Ворожейкин, А.Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – Москва : ИНФРА-М, 2016. – 256 с. – Текст : непосредственный.

10Ивановская, Л. В. Обеспечение системы управления персоналом на предприятии / Л. В. Ивановская, В.М. Свистунов. – Москва : ГАУ, 2015. – 115 с. – Текст : непосредственный.

АДАПТАЦИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ К ГРАЖДАНСКОЙ РАБОТЕ ПОСЛЕ СВО

А.Д. Михайлова, Т.С. Леоненко

студенты направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Л.Д. Якимова

канд. техн. наук, доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье рассматривается процесс организации адаптации военнослужащих к гражданской работе после возвращения из зоны боевых действий. Подчеркивается важность оказания содействия в процессе приобретения новых профессиональных навыков. Описана проблема перехода от военной службы к гражданской жизни и даны рекомендации для успешного прохождения адаптации. Основное внимание уделяется психологическим проблемам, с которыми сталкиваются военные, таким как ПТСР, стресс, нарушения сна и поведения, проблемы с алкоголем и наркотиками.

Ключевые слова: военнослужащие, процесс адаптации, адаптация военнослужащих, гражданская работа, переквалификация, профессиональные навыки, поддержка.

Один из важнейших аспектов управления персоналом на предприятии – это процесс адаптации сотрудников. Успешная адаптация имеет решающее значение как для людей, так и для организаций. Это способствует профессиональному росту и развитию среди работников предприятия, позволяя им использовать свои уникальные навыки и опыт. С каждым годом число военнослужащих, выходящих на гражданский рынок труда увеличивается. При этом адаптация этих специалистов может быть сложным процессом из-за различий между военной и гражданской жизнью, структурой организаций и требованиями к работникам. В данной статье мы рассматриваем рекомендации по успешной адаптации военнослужащих в гражданской работе на основе современных исследований и практического опыта.

С начала СВО прошло два года и за это время было мобилизовано на военную службу 320 503 человека из 1430 муниципальных образований, из них свыше 33 тысяч сами пришли в военкоматы, не дожидаясь повестки [2]. После прохождения службы многие военнослужащие сталкиваются с необходимостью адаптации к гражданской жизни. Переход из мира военной службы в мир гражданского общества может оказаться сложным и вызывать определенные трудности. Каждый из участников вооруженного конфликта имеет риск

возникновения психических и, что еще чаще, физических последствий, вплоть до летальных. Особую значимость и принципиальность предложенная тема приобретает в условиях современных военно-политических отношений, преимущественно в условиях специальной военной операции (СВО). В таблице 1 представлено описание психологических проблем, с которыми могут столкнуться демобилизованные военные [1].

Таблица 1 – Описание психологических проблем, демобилизованных военных

Название	Определение
Посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР)	Это состояние, которое возникает в результате переживания сильного стресса или травмы, такой как военные действия. Симптомы ПТСР могут включать в себя повторяющиеся воспоминания о травматических событиях, кошмары, тревожность, раздражительность и избегание событий или мест, напоминающих о травме.
Депрессия	Военные могут столкнуться с депрессией после возвращения из зоны военных действий из-за потерь, переживаний травматических событий и адаптации к мирной жизни. Симптомы депрессии могут включать в себя плохое настроение, потерю интереса к жизни, усталость и сонливость.
Проблемы с адаптацией к мирной жизни	Военные могут испытывать трудности с освоением обычной гражданской жизни после возвращения из военной службы. Это может включать в себя сложности в общении с людьми, поиске работы и установлении стабильных отношений.
Нарушения сна и поведения	Из-за стресса и травм, военные могут столкнуться с проблемами со сном, а также с агрессивным или саморазрушительным поведением.
Проблемы с алкоголем и наркотиками	После возвращения из военной службы некоторые ветераны могут использовать алкоголь или наркотики как способ справиться со своими эмоциональными проблемами, что может привести к зависимости и другим серьезным последствиям.

Все рассмотренные синдромы могут проявляться в трудовой деятельности данной категории сотрудников.

В медицинской психологии среди невротических и патохарактерологических синдромов выделены характерные для ПТСР следующие состояния:

- «солдатское сердце» (боль за грудиной, сердцебиение, прерывистость дыхания, повышенная потливость);
- синдром выжившего (хроническое «чувство вины оставшегося в живых»);
- флэшбэк-синдром (насильственно вторгающиеся в сознание воспоминания о «непереносимых» событиях);

– проявления «комбатантной» психопатии (нарушение идентичности, агрессивность и импульсивное поведение со вспышками насилия, злоупотребление алкоголем и наркотиками, беспорядочность сексуальных связей при замкнутости и подозрительности);

– синдром прогрессирующей астении («послелагерная астения», наблюдающаяся после возвращения к нормальной жизни в виде быстрого старения, падения веса, психической вялости и стремления к покою) и т.д. [3]

С правильным подходом и поддержкой, процесс адаптации может быть намного более гладким и успешным. Одной из основных трудностей, с которыми сталкиваются военнослужащие при адаптации к гражданской работе, является необходимость переквалификации и получения новых профессиональных навыков.

Военная служба часто предполагает выполнение совершенно иных задач и функций, чем работа в гражданской сфере. Поэтому многим военнослужащим необходимо проходить дополнительное обучение и получать новые навыки для успешной адаптации к гражданской работе. Процесс адаптации военнослужащих к гражданской работе может быть изображен на рисунке 1 – процесс адаптации военнослужащих к гражданской работе.

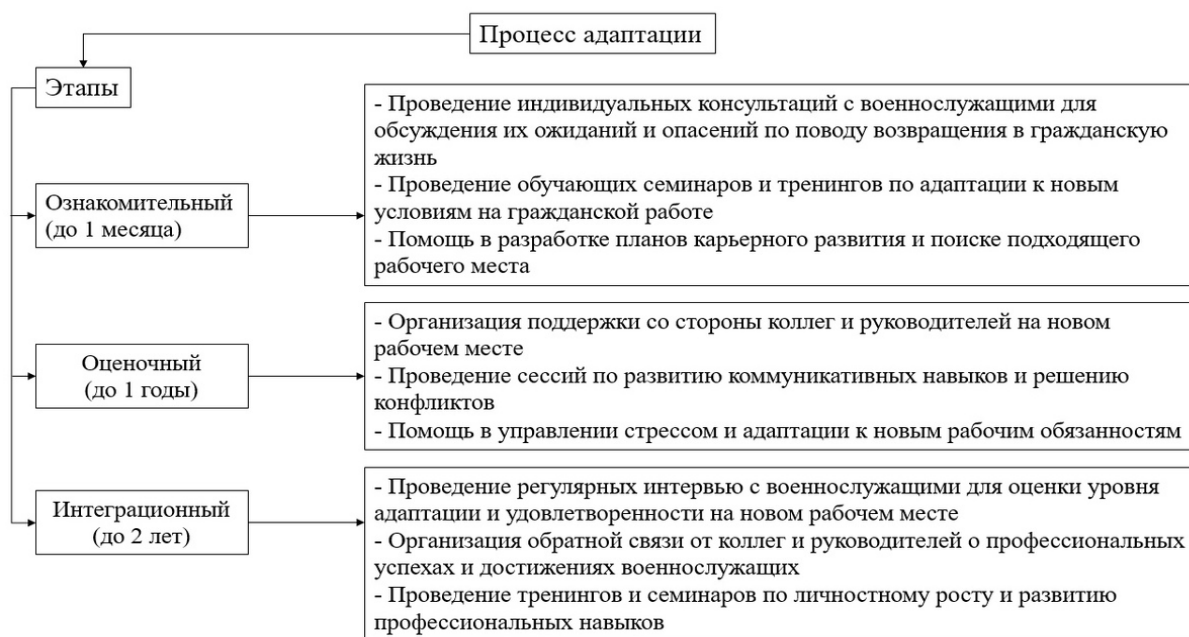


Рисунок 1 – Процесс адаптации военнослужащих к гражданской работе

Процесс адаптации предположительно может занять до 3-х лет. За три года военнослужащие проходят три этапа:

- ознакомительный до 1 месяца (военный проходит несколько консультаций и интервью, после которых работодатель или центр занятости

населения помогает разработать план карьерного роста и поиск подходящего рабочего места)

- оценочный до года (данный этап включает поддержку со стороны семьи, коллег и руководства, а также участие в различных сессиях и тренинга по личностному росту, управление стрессом и развитие коммуникативных навыков)

- интеграционный до 2-х лет (на данном этапе происходит оценка уровня адаптации и удовлетворенности, организация обратной связи от коллег, семьи и руководителей)

Для каждого человека процесс вхождения в мирную жизнь будет проходить по-разному, поэтому нужно учитывать, как можно больше факторов. Важно понимать, что этот процесс требует времени и терпения. Поддержка близких, психологов, коллег и руководителей может быть очень полезной в этот переходный период.

Таким образом, можно говорить о новом виде адаптации. Процесс адаптации военнослужащих к гражданской работе - это сложный и многогранный процесс, который требует помощи, терпимости и усилий со стороны всех недоброжелателей. Одной из основных трудностей, с которыми сталкиваются военнослужащие при адаптации к гражданской работе, является необходимость переквалификации и получения новых профессиональных навыков. Основная задача работодателей - помочь вернувшимся сотрудникам адаптироваться к условиям гражданской работы. С правильным подходом и поддержкой, процесс адаптации может быть намного более гладким и успешным, для этого можно использовать уже имеющиеся ресурсы и знания. Необходимы новые методы и подходы для работы с сотрудниками, вернувшимися из зоны боевых действий.

Список использованных источников

1 Классификация психических расстройств по «МКБ 10». – Текст: электронный // Научный центр психического здоровья: [сайт]. – 2023. – URL: <https://ncpz.ru/lib/55/book/14> (Дата обращения: 07.04.2024).

2 Министерство обороны Российской Федерации (Минобороны России): официальный сайт URL: <https://mil.ru/> (Дата обращения: 07.04.2024).

3 Мурзина В. В., Каткова Е. Н., Бобылев Д. А., Меньшиков В. В. Психологическая помощь участникам СВО по адаптации к мирной жизни: проект «Феникс» // Дальневосточная Психея – 2023: сборник методических материалов / Комсомольск-на-Амуре: АмГПУ, 2024

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Д.В. Майнагашева

студент специальности 27.02.03,

Красноярский техникум железнодорожного транспорта

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: О.А. Тухватулина

преподаватель,

Красноярский техникум железнодорожного транспорта

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье обсуждается вопрос, который волнует многих хозяйствующих субъектов. Эта проблема, связанная с обеспечением кадровой безопасности на предприятии. В настоящее время большинство предприятий сталкиваются с различными проблемами, которые связаны с человеческим ресурсом. Персонал предприятия может не только предотвращать различные экономические риски, но и в некоторых случаях являться основным источником создания этих угроз и рисков. Процесс обеспечения кадровой безопасности является, очень важным для любого предприятия и связан он со сбором и анализом информации, которая может предотвратить нежелательные и неправомерные действия сотрудников.

Ключевые слова: Кадровая безопасность, ресурс, риски, предприятие, персонал.

Понятие кадровая безопасность представляет собой, общее совокупное определение, которое включает в себя, с одной стороны, процесс минимизации рисков предприятия материального, профессионального и социального характера, с участием действующего персонала, с другой стороны, повышает безопасность сотрудников штата, за счет реализации мероприятий предусмотренных работодателем для достижения надежной и эффективной их деятельности.

Для начала рассмотрим, что входит в комплекс мероприятий по обеспечению кадровой безопасности на предприятии:

- Охрана труда, здоровья и жизни работников, выполняющих свои трудовые обязанности в пределах данного предприятия;
- Возможность карьерного роста, увеличение финансов предприятия, создание благоприятно – эмоциональных условий;
- Обеспечение коммуникационной безопасности, установление уровня

ответственности работников;

- Организация защиты от утечки информации через работающий персонал;
- Планирование пенсионного обеспечения работников и снижения риска потери трудоспособности;
- Снижение влияния на работников вредных и опасных производственных факторов.

Главной задачей для обеспечения кадровой безопасности является недопущение оформления сотрудников из группы риска в штат. [1]

Кадровая безопасность, при эффективном её осуществлении даёт ряд преимуществ хозяйствующему субъекту: конкурентоспособность предприятия, обеспечение максимальной производительности, предупреждение случаев хищения, должный уровень квалификации работников, дружелюбная среда среди персонала.

Таким образом, кадровая безопасность предприятий на прямую будет зависеть от ряда мероприятий, на пример, создание мероприятий для благоприятных отношений работников по отношению к компании и руководителю, а так же мероприятий связанных с управлением (регламенты, ограничения, правила).

К негативным факторам обеспечения кадровой безопасности, как правило, относят индивидуальные и организационные риски, которые могут подразделяться на первичные и вторичные, внешние и внутренние, допустимые и недопустимые, разовые и регулярные.

Немаловажной проблемой для хозяйствующих субъектов предприятий являются риски связанные с кадровой работой. К таким рискам можно отнести: получение недостоверная информация, набор профессионалов низкого уровня, риски связанные с адаптацией и мотивацией будущего персонала. Все эти риски могут приносить ущерб разного масштаба (локальный, средний, глобальный). [2]

Оценить уровень кадровой безопасности возможно по следующим пунктам:

- численный состав персонала и его динамика, показатели текучести кадров;
- интеллектуальный потенциал, образовательный состав персонала;
- эффективность использования персонала: производительность труда, доля выручки;
- качество мотивационной системы, средняя заработная плата сотрудников, условия труда;
- социальное обеспечение персонала, соответствие квалификации персонала уровню сложности выполняемых работ.

Для реализации эффективной деятельности в сфере обеспечения кадровой

безопасности необходимо тщательно проверить все документы, предоставляемые кандидатом для трудоустройства и провести анализ данных анкеты и трудовой книжки [3].

Кадровая безопасность включает в себя все этапы от трудоустройства до увольнения. При трудоустройстве необходимо психодиагностическое исследование трудоустраиваемого работника. При реализованном трудоустройстве необходимо создание комфортных условий для персонала, а при обеспечении кадровой безопасности в сфере увольнения необходимо выявить работников, у которых появилось желание уйти с работы, что бы создать для них лояльную атмосферу для предупреждения этого увольнения.

В заключении можно сказать, что осуществление мероприятий кадровой безопасности обеспечит эффективную деятельность любого предприятия [2].

Список используемых источников

1 Калеменева, Е. Е. Кадровая безопасность как функциональный элемент экономической безопасности предприятия / Е. Е. Калеменева. [сайт]. - URL: <https://moluch.ru/archive/324/73238/> (дата обращения: 20.03.2024). - Текст : электронный.

2 Обеспечение кадровой безопасности предприятия [сайт]. - URL: <https://assistentus.ru/vedenie-biznesa/kadrovaya-bezopasnost-predpriyatiya/> (дата обращения: 20.03.2024). - Текст : электронный.

3 Современные методы оценки кадровой безопасности как инструмент обеспечения экономической безопасности организации [сайт]. - URL: <https://moluch.ru/archive/423/93963/> (дата обращения: 20.03.2024). - Текст : электронный.

УДК 331.108

ГРНТИ 82.17.25

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОРА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В.Р. Матвеева

*студент направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»,
Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск*

Научный руководитель: О.Ю. Серикова

*ст. преподаватель кафедры «Управление персоналом»
Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск*

Аннотация. Данная статья носит научный характер. Главной целью работы является рассмотрение теоретических аспектов повышения мотивации персонала как фактора развития организации. Для реализации данной цели были решены следующие задачи: проанализированы разные взгляды ученых на понятие «мотивация», изучены основные мотивы и формы мотивации персонала.

Основными методами исследования выступали: изучение, обработка и анализ научных источников по проблеме исследования; анализ научной литературы, учебников и пособий по управлению персоналом.

Ключевые слова: мотивация, персонал, система управления персоналом, карьерный рост, компетенции.

Научная значимость данной темы заключается в том, что выстроенная система мотивации является важным компонентом системы управления персоналом в условиях реального рынка, особенно это актуально для быстрорастущих и активно развивающихся компаний. В любом случае, главной целью любого менеджера на всех должностях управления является достижение целей компании [1].

Без сомнений, главной целью любого менеджера на любой из должностей управления является достижение целей компании. Чтобы подключить сотрудника к решению проблемы, необходимо хорошо понимать и улавливать мотивы людей, которые побуждают их к действиям и стремлениям, которые они проявляют в процессе выполнения конкретной работы. Всякие люди делают что-то для своего дела. Одни из них хотят разбогатеть, другие – прославиться, третьи – получить власть, четвертые же просто обожают свою работу [2].

Сегодня в мировой практике не существует единого взгляда на понятие «мотивация». Многие профессора по всему миру занимаются исследованиями в этой области, и у каждого есть свое мнение на этот термин [3].

Рассмотрим различные взгляды ученых на понятие мотивации труда, представим их в таблице 1.

Таблица 1 – Эволюция взглядов ученых на понятие «мотивации»

Автор	Определение
Ю.К. Балашов	«Мотивация – это деятельность человека, направленная на достижение целей, которая побуждает его к этому. Важно отметить, что влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно является очень индивидуальным и может изменяться в зависимости от мотивов и обратной связи, которая происходит в деятельности человека.
А. Маслоу	Каждый человек обладает сложным набором исключительно сильных потребностей, которые определяют его поведение в определенный момент

Автор	Определение
	жизни. Важно помнить, что самая сильная потребность каждого человека формируется в зависимости от контекста и ситуации.
Д. Н. Ушаков	«Мотивация – это совокупность психических процессов: которые придают поведению энергетический импульс и общую направленность.»

Проведя анализ различных взглядов ученых на данный термин, можно сформулировать общее понятие: мотивация – это комплекс управленческих мероприятий, направленных на повышение работоспособности сотрудников с целью достижения поставленных задач перед ними [4].

Человек выбирает разный уровень усилий для выполнения работы в зависимости от своей мотивации. Он может работать как на полную катушку, так и на половину мощности. Выбор простого или сложного решения, легкой или тяжелой работы – все это отражает его готовность вложить определенные затраты. Эти факторы являются результатом того, насколько человек готов приложить усилий к своей деятельности [5].

Можно выделить два типа мотивов у человека: внешние и внутренние. Внутренние мотивы связаны с удовлетворением от наличия объектов, которые человек уже имеет и стремится сохранить, или от необходимости избавиться от неприятностей. В то время как внешние мотивы определяются желанием иметь вещи, которые не принадлежат человеку, или избегать такого владения [6].

В процессе трудовой деятельности основные мотивы работников состоят в определённых факторах, представим их на рисунке 1.

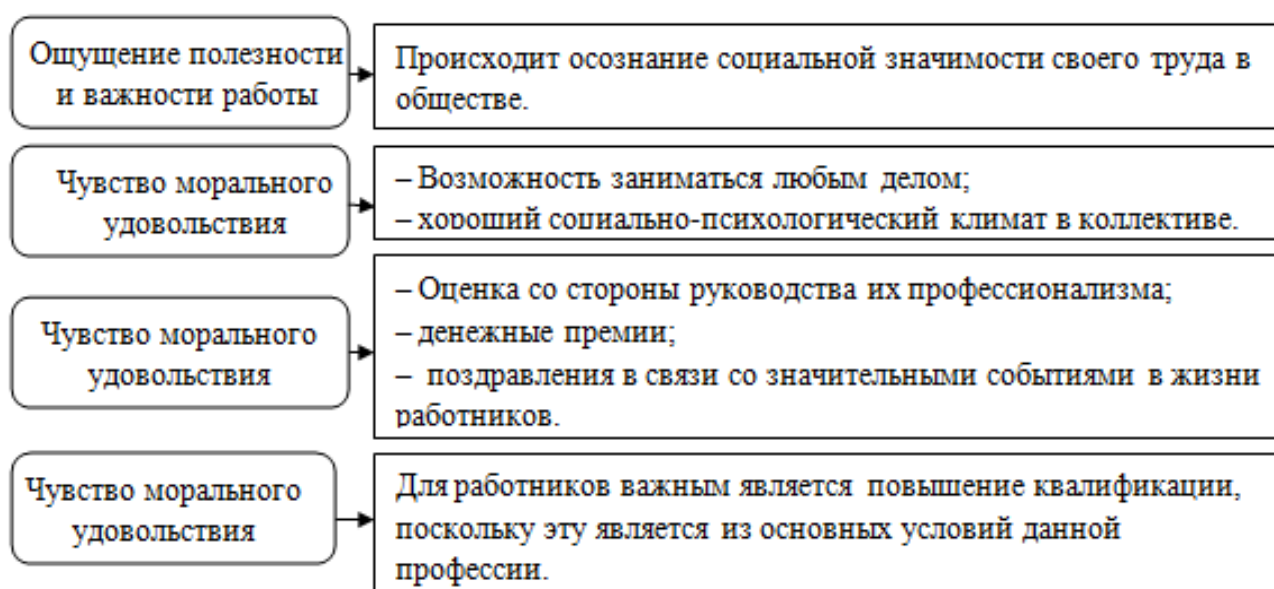


Рисунок 1 – Основные мотивы работников предприятий малого бизнеса

Многообразие мотивации связано с тем, что мотив несет в себе глубокие корни психологического процесса. Неудобство, которое испытывает человек на подсознательном уровне, является основой для потребности, в то время как

результат сознательного процесса становится целью. Сложный психологический феномен мотивации предстает в различных формах и проявлениях[7].

В науке выделяют разные виды мотивации, отобразим их на рисунке 2.

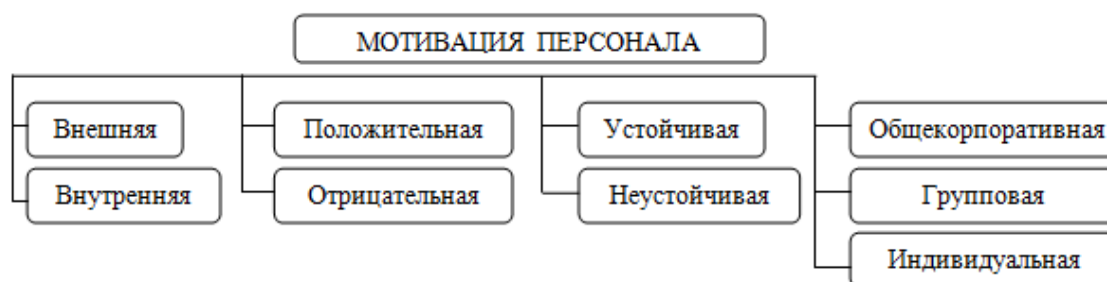


Рисунок 2 – Формы мотивации персонала

Пока недостаточно усилий направлено на создание эффективной системы поддержания постоянного интереса и вовлечения, которая опиралась бы на регулярный мониторинг потребностей в мотивации сотрудников и оценку степени их удовлетворенности через применение соответствующих поощрений для каждого члена команды [8].

Для успешного стимулирования работников к повышенной активности необходимо последовательно внедрять технологические механизмы мотивации персонала, начиная с анализа существующей системы поощрения труда. Важнейшие методы управления персоналом, такие как развитие стимулирующих систем мотивации, должны играть ключевую роль в современном бизнесе. Они способствуют созданию условий для устойчивой и стабильной работы предприятия, а также активному развитию организации. Организационные, социально-психологические и экономические предпосылки, возникающие благодаря этим методам, обеспечивают переход к перспективному будущему и успешному функционированию предприятия.

Список использованных источников

1. Третьяк, О. А., Слое И. А. Оценка трудовой мотивации // Российский журнал менеджмента. – 2012. – № 1. – с. 29-50.
2. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. М., 2008. - С. 282.
3. Серикова, О. Ю. Исследование мотивации персонала в кадровом менеджменте / О. Ю. Серикова. Инновационные технологии на железнодорожном транспорте // Труды XXII Межвузовской научно-практической конференции КрИЖТ ИрГУПС . - 2021. - С. 173- 178.
4. Серикова, О. Ю. Отечественный и зарубежный опыт мотивации персонала / О. Ю. Серикова // Образование - наука- производство. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. - 2018. - С. 70-75.

5. Григорьева, И. С. Оценка персонала для управленческого резерва // Управление человеческим потенциалом. 2009. № 1.

6. Армстронг, М. А. Практика управления человеческими ресурсами: пер. с англ. 8-е изд-е / под ред. С. К. Мордовина. СПб, 2004. С. 518.

7. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. М., 2002.- С. 220.

8. Семерникова, Е. А. Мотивация персонала: понятие и критерии // Концепт : Научно-методический электронный журнал. – 2014. – С. 46-50.

УДК 656.22:37

ГРНТИ 73.29.11

**СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА В МУНИЦИПАЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ:
ЭФФЕКТИВНЫЕ ПОДХОДЫ**

В.А. Мещеряков

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Р.Н. Галиахметов

канд. философ. наук, доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье раскрываются понятие мотивации персонала, актуальность мотивации персонала, правила, эффективной мотивации персонала, задачи, которые решает система мотивации, методы материальной и нематериальной мотивации в муниципальных учреждениях.

Ключевые слова: методы мотивации, методы материальной и нематериальной мотивации, персонал, эффективность управления персоналом

На современном этапе развития общества персонал рассматривается как ресурс, имеющий важное место в эффективной деятельности компании. Любое муниципальное учреждение, стремящееся к развитию и достижению поставленных целей и задач, применяет методы мотивации персонала.

Что такое мотивация персонала? Мотивация персонала – «это комплекс мероприятий, направленный на внутренние ценности и потребности подчиненных, стимулирующих не только к работе в целом, но и прежде всего к усердию, инициативности и желанию трудиться. А также к достижению поставленных целей в своей деятельности, к самосовершенствованию профессионального уровня, и повышению общей эффективности предприятия» [4].

Можно выделить ряд правил, лежащих в эффективной мотивации персонала [1]:

во-первых, подчиненные должны ощущать значимость своего вклада в общую деятельность компании;

во-вторых, неожиданные поощрения, лучше прогнозируемых поощрений;

в-третьих, положительная мотивация гораздо лучше отрицательной мотивации (т.е. «пряник» эффективнее «кнута»).

Задачи, которые решает система мотивации персонала, представлены на рисунке 1.

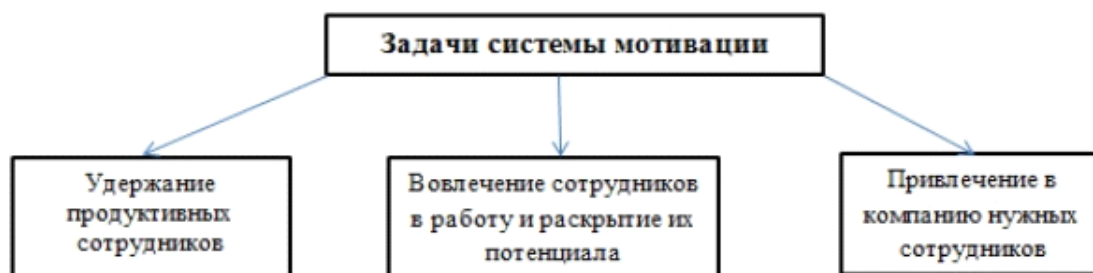


Рисунок 1 – Задачи, которые решает система мотивации

Методы мотивация бывает двух видов:

- 1) методы материальной мотивации;
- 2) методы нематериальной мотивации.

Материальная мотивация предполагает получение некоторых материальных благ, которые могут быть выражены как в денежном выражении, так и в материальных объектах и услугах.

В свою очередь методы материальной мотивации бывают: денежные и не денежные.

К денежным материальным методам относят:

- заработную плату;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

К не денежным материальным методам относят:

- социальные методы (социальный пакет, оплата листа нетрудоспособности, компенсация коммунальных услуг, частичная компенсация санаторно-курортного лечения и другие);
- функциональные методы (улучшение условий труда и организации труда).

Нематериальные методы мотивации – это вознаграждение морально-психологического характера. Данные методы способствуют повышению уровня удовлетворенности и лояльности персонала к организации, в которой они

работают, формированию ее организационной культуры.

К методам нематериальной мотивации относят: социально-психологические, профессиональные и ресурсные методы.

Социально-психологические методы нематериальной мотивации:

- похвала;
- общественное призвание;
- престиж.

Профессиональные методы нематериальной мотивации:

- повышение квалификации;
- командировки;
- карьерный рост.

Ресурсные методы нематериальной мотивации:

- удобный график работы.

Рассмотрим, какие методы мотивации персонала используются в муниципальных учреждениях на примере муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Березовская средняя школа №1 имени Е.К. Зырянова» (п. Березовка Березовского района Красноярского края).

В правилах внутреннего трудового распорядка работников данного учреждения определены следующие формы поощрения сотрудников:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение ценными подарками;
- 3) представление в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

Коллективный договор определяет следующие формы поощрения сотрудников данного образовательного учреждения:

1) не реже чем один раз в три года направлять работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности, сохраняя за ними место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

2) педагогические работники имеют сокращенную рабочую неделю – не более 36 часов в неделю, для других сотрудников рабочая неделя составляет 40 часов в неделю;

3) система оплаты труда включает в себя: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; персональные выплаты; выплаты по итогам работы).

4) работодатель может ходатайствовать в органы местного самоуправления о выделении жилья нуждающимся работникам.

5) работники могут бесплатно пользоваться библиотечными фондами.

б) работодатель может осуществлять выплату дополнительного выходного пособия отдельным категориям работников за счет сэкономленных средств.

Таким образом, в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Березовская средняя школа №1 имени Е.К. Зырянова» используются как материальные, так и нематериальные методы мотивации сотрудников учреждения. Данные формы мотивации отражены в нормативно-правовых документах организации (правила внутреннего распорядка, коллективный договор).

Для решения нематериального стимулирования персонала руководитель может использовать опыт мотивирования сотрудников в советский период, а именно использовать доску.

Список использованной литературы

1 Есакова, А. О. Мотивация как один из методов повышения эффективности управления персоналом в организации / А. О. Есакова // Наука на благо человечества - 2016 : Материалы ежегодной всероссийской научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов, посвященной 85-летию МГОУ: Институт экономики, управления и права, Москва, 01–29 апреля 2016 года / Ответственный редактор Л.И. Чистоходова. – Москва: Московский государственный областной университет, 2016. – С. 25-27.

2 Бондаренко, Э. А. Современные методы мотивации персонала / Э. А. Бондаренко, А. А. Хамаганова // Проблемы и перспективы развития агропромышленного комплекса России : Материалы всероссийской научно-практической конференции. В 8-ми томах, Благовещенск, 19 апреля 2017 года. Том 8. Часть 1. – Благовещенск: Дальневосточный государственный аграрный университет, 2017. – С. 28-30.

3 Маврушкина, О. А. Эффективные методы нематериальной мотивации персонала / О. А. Маврушкина, В. Н. Яшкина // . – 2014. – № 5-5. – С. 127-129.

4 Иртегова, Ю. В. Современные методы мотивации персонала предприятия / Ю. В. Иртегова // Энигма. – 2019. – № 16-1. – С. 122-127.

5 Галиахметов, Р. Н. Совершенствование кадрового обеспечения системы управления персоналом организации с применением цифровых технологий / Р. Н. Галиахметов, К. И. Ширяева // Инновационные технологии на железнодорожном транспорте : Труды XXIV Всероссийской научно-практической конференции, Красноярск, 25–27 ноября 2020 года. Том 2. –

Красноярск: Иркутский государственный университет путей сообщения, 2020. – С. 256-261.

6 Галиахметов, Р. Н. Технология управления организационными конфликтами в условиях распространения инноваций / Р. Н. Галиахметов, А. А. Волченко // Инновационные технологии на железнодорожном транспорте : Труды XXIV Всероссийской научно-практической конференции, Красноярск, 25–27 ноября 2020 года. Том 2. – Красноярск: Иркутский государственный университет путей сообщения, 2020. – С. 269-273.

7 Галиахметов, Р. Н. Кадровое обеспечение как один из важных элементов управления предприятием с применением цифровых технологий / Р. Н. Галиахметов // The Newman in Foreign Policy. – 2020. – Т. 5, № 56(100). – С. 71-74.

УДК 656.22:37

ГРНТИ 73.29.11

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Д. Р. Мударисова

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Н. А. Анисимова

канд. пед. наук, доцент кафедры «Управление персоналом»,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье рассматривается применение системного подхода в процессе управления персоналом организации, этапы его внедрения, преимущества и особенности использования.

Ключевые слова: системный подход, персонал организации, кадровый потенциал, взаимосвязи организации, оценка персонала, личностные качества.

В современном бизнесе ключевую роль играют люди – персонал предприятия. Успех организации во многом зависит от профессионализма и мотивации ее сотрудников. Изучение персонала является неотъемлемой частью управленческой деятельности и позволяет обеспечить эффективное функционирование компании.

Поднявшись на новый уровень сознания, современное руководство все больше придерживается системного подхода в этой области. Системный подход – это методология, которая позволяет рассматривать объекты и явления как

системы, состоящие из взаимосвязанных и взаимодействующих элементов. У каждого сотрудника есть своя роль внутри организации, и системный подход помогает определить, как эти роли дополняют друг друга и как они влияют на общие цели компании.

Основная суть этого подхода заключается в том, чтобы рассмотреть персонал организации как единое целое, учитывая взаимосвязи и влияние каждого компонента на другие, происходит комплексное изучение, включающее в себя потребности и навыки персонала, мотивацию, коммуникационные навыки и возможности для развития.

Рассмотрим 4 этапа системного подхода, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Этапы системного подхода.

Этапы	Характеристика
1. Анализ профессиональных потребностей персонала.	– определение требуемых компетенций и навыков для успешной работы в конкретной организации; – оценивание наличия квалификации у сотрудников и определениенеобходимых мер по их подготовке и развитию.
2. Определение мотивации персонала	– исследование мотивационных факторов, которые влияют на работников (материальное вознаграждение, возможность карьерного роста, благоприятный корпоративный климат, согласование личных и профессиональных целей и другие факторы).
3. Анализ коммуникационных навыков персонала	– изучение коммуникационных навыков позволяет выявить проблемные области в общении, повысить эффективность коммуникаций и установить гармоничные отношения в коллективе.
4. Оценка возможностей для развития персонала	– анализ возможностей для развития каждого сотрудника, планируются тренинги и другие мероприятия по повышению их компетенций.

Системный подход к изучению персонала предполагает рассмотрение его взаимодействия с другими компонентами организации в целом. Вместо изучения отдельных сотрудников, это позволяет анализировать их влияние на макроуровень.

Кадровый потенциал является одним из ключевых аспектов системного подхода к изучению персонала. Он включает в себя оценку компетенций, навыков, знаний и опыта сотрудников. Кадровый потенциал может быть использован в качестве индикатора производительности, потенциальной эффективности и конкурентоспособности организации. Он также может помочь определить потребности в обучении и развитии персонала.

Однако, системный подход не ограничивается только кадровым потенциалом. Он также учитывает особенности личности сотрудников, которые

могут существенно влиять на работу организации в целом. Личностные качества, такие как мотивация, коммуникабельность, уверенность в себе и толерантность, могут определить успешность сотрудника в его работе и взаимодействии с коллегами. Понимание этих личностных особенностей позволяет провести эффективную адаптацию сотрудника к команде, а также создать условия для его развития и роста.

Использование системного подхода к изучению персонала имеет несколько преимуществ:

1. Более полная оценка потенциала и возможности сотрудников в контексте целой организации;
2. Помощь в выявлении проблемы или несоответствия между квалификацией и требованиями работы и принять меры для их устранения.
3. Создание сбалансированных и эффективных команд, основанных на личных качествах и навыках каждого сотрудника.

Также рассмотрим ключевые особенности данного подхода к изучению персонала:

1. Глубокое исследование структуры и взаимосвязей внутри организации. Это позволяет установить оптимальное разделение труда, идентифицировать ключевые роли и функции, а также определить проблемы, которые могут возникнуть в результате недостаточной координации и взаимодействия членов персонала.

2. Ориентация на процессы внутри организации. Вместо изолированного рассмотрения отдельных сотрудников, системный подход анализирует взаимодействие между ними, а также взаимосвязи с внешней средой.

3. Фокус на взаимодействии между подразделениями и уровнями организации. Здесь рассматривается не только взаимодействие между руководителями и подчиненными, но и взаимосвязи между различными отделами и функциональными группами.

Системный подход очень активно применяется в менеджменте, так как он является мощным инструментом для анализа и управления сложными организационными системами. Рассмотрим, в каких аспектах применение данного подхода помогает менеджерам в таблице 2.

Таблица 2 – Аспекты применения системного подхода в менеджменте.

Анализ организации	<ul style="list-style-type: none">– помогает выявить взаимосвязи и взаимозависимости между различными функциями и процессами организации;– позволяет более глубоко понять, как работает организация в целом и какие изменения могут быть внесены для повышения эффективности её работы.
--------------------	--

Управление изменениями	<ul style="list-style-type: none"> – позволяет оценить влияние изменений в одной части системы на другие ее элементы; – выявление возможных проблем и конфликтов, которые могут возникнуть в результате изменений, и принять меры для их предотвращения или минимизации.
Управление рисками	<ul style="list-style-type: none"> – идентификация потенциальных угроз и определение их влияния на различные аспекты организации; – разработка стратегии по управлению рисками и принять меры для их снижения или устранения.
Управление проектами	<ul style="list-style-type: none"> – эффективное планирование, контроль и управление, учитывая целостность проекта и взаимосвязи между различными его частями.
Принятие решений	<ul style="list-style-type: none"> – прогнозирование возможных последствий решений и применение наиболее оптимальных вариантов.

Системный подход в управлении персоналом является наиболее целостным и эффективным методом анализа работы организации в современном бизнесе. Благодаря своей комплексности и фокусу на взаимосвязи всех элементов персонала, системный подход позволяет выявить скрытые причины проблем и принять меры для их устранения. Это делает его лучшим подходом к изучению персонала, по сравнению с другими методами, которые ориентированы на изучение отдельных аспектов работы сотрудников.

Список использованных источников:

1 Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов /О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16215-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538116>

2 Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544472> (дата обращения: 28.03.2024).

3 Максимцев И. А. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535753>

4 Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. —

Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541947>

5 Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538333>

УДК 331.28

ГРНТИ 06.77.77

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.В. Околелова, Е.С. Лубникова

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: А.А. Малахова

канд. эконом. наук, доцент кафедры «Управление персоналом»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье рассматривается вопрос о системе социальных компенсаций и льгот, предоставляемых сотрудникам в рамках коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, на примере ОАО «РЖД». В статье рассматриваются виды компенсаций, которые могут быть предложены сотрудникам компании, такие как выплаты премий, компенсации за особые условия работы, а также медицинские и образовательные льготы. Предложены рекомендации по улучшению системы социальных гарантий в компании. Показано, какие компенсации и льготы доступны сотрудникам ОАО РЖД и какие возможности есть для улучшения условий труда и жизни работников компании.

Ключевые слова: социальные гарантии, социальные льготы, компенсации, социальная защита, коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.

Социальные гарантии представляют собой различные виды поддержки и защиты работников, направленные на обеспечение их благополучия и социальной защищенности. Это могут быть компенсации за временную нетрудоспособность, дополнительные льготы по отпускам, возможности

профессионального развития и обучения, а также гарантии сохранения рабочего места в случае сокращения штатов [1].

Целью данной статьи является анализ системы социальных льгот и компенсаций современной компании в рамках развития кадровой политики на примере ОАО «РЖД».

ОАО РЖД, как крупнейшее железнодорожное предприятие в России, обязано обеспечивать своим сотрудникам социальные гарантии и компенсации в рамках коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда в ОАО «РЖД» предполагает участие профсоюзов и администрации предприятия в согласовании условий трудовых контрактов и оплаты труда работников. Это позволяет обеспечить справедливое и прозрачное распределение заработной платы, учитывая как индивидуальные достижения и квалификацию сотрудников, так и особенности отрасли и предприятия [2].

Сотрудники ОАО «РЖД» могут быть уверены, что их права и интересы защищены на высоком уровне благодаря социальным гарантиям и компенсациям, предусмотренным коллективно-договорным регулированием оплаты труда. Такая система обеспечивает стабильность и конфиденциальность трудовых отношений, способствует повышению уровня удовлетворенности работников и повышению производительности труда в целом.

Кроме того, социальные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам ОАО «РЖД», также способствуют улучшению условий труда и повышению уровня социальной защиты. Это может включать в себя обеспечение медицинскими страховками, дополнительными пенсионными накоплениями, компенсацией за условия работы в штатных или опасных условиях, а также другие виды материальной и социальной поддержки.

Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на ОАО «РЖД» также способствует созданию благоприятной корпоративной культуры и активному вовлечению работников в процесс принятия управленческих решений. Разработка и согласование условий труда коллективно позволяет учитывать мнения и интересы всех сторон, что в итоге способствует укреплению доверия и партнерства между работниками и администрацией предприятия.

Процесс коллективно-договорного регулирования оплаты труда на ОАО «РЖД» предполагает взаимодействие между профсоюзами, представляющими интересы работников, и администрацией предприятия, ответственной за разработку и исполнение условий трудовых контрактов. Это способствует учету различных сторон интересов и потребностей, а также обеспечивает более справедливое и прозрачное принятие решений по оплате труда [3].

Сотрудники Компании могут быть уверены, что их труд и вклад в развитие предприятия оценены и вознаграждены справедливо, благодаря системе социальных гарантий и компенсаций. Это способствует повышению мотивации и эффективности труда, а также созданию условий для долгосрочного сотрудничества и развития карьеры на предприятии.

Коллективно-договорное регулирование оплаты труда является важным элементом социальной ответственности предприятия перед своими сотрудниками и обществом в целом. Оно способствует созданию стабильной и плодотворной трудовой среды, где ценятся трудовые достижения и усилия каждого работника, что в конечном итоге содействует развитию предприятия и обеспечению его конкурентоспособности.

Таким образом, социальные гарантии и компенсации, предусмотренные коллективно-договорным регулированием оплаты труда на ОАО «РЖД», являются важным инструментом для обеспечения социальной защищенности и благополучия работников, а также создания условий для эффективного функционирования предприятия в целом.

Гарантии — это условия, при которых работник может быть уверен в том, что его права и обязанности будут соблюдены.

Гарантии на работе включают в себя:

- 1 право на отдых;
- 2 право на оплату труда;
- 3 право на защиту от дискриминации;
- 4 право на безопасные условия труда;
- 5 право на профессиональную подготовку и развитие;
- 6 право на социальное обеспечение.

Льготы — это преимущества, предоставляемые работникам в виде дополнительных выплат, отпусков, сокращенного рабочего времени и других форм поддержки. Они могут быть связаны с условиями труда, возрастом, здоровьем, семейными обязанностями и другими факторами [4].

Некоторые примеры льгот:

- 1 оплата больничных листов и отпусков по беременности и родам;
- 2 пенсии и другие виды социального страхования;
- 3 скидки на питание, транспорт и медицинское обслуживание;
- 4 предоставление жилья, компенсация расходов на аренду жилья;
- 5 дополнительные выплаты в случае увольнения, потери работы или смерти работника;
- 6 обучение и развитие профессиональных навыков;
- 7 гибкий график работы, возможность работать удаленно.

Компенсации – это денежные выплаты, которые работодатель обязан производить в определенных ситуациях, например, при увольнении, сокращении штата, несчастном случае на производстве и т.д.

Также компенсации могут выплачиваться в качестве возмещения ущерба, причиненного работнику в результате нарушения его прав или невыполнения работодателем своих обязательств.

Компенсации на ОАО РЖД могут включать в себя различные виды вознаграждений и льгот для сотрудников компании. Это может быть, например, выплата премий за хорошие результаты работы, компенсация за работу в нестандартных условиях, например, в ночное время, дополнительные льготы при прохождении медицинских обследований или лечении, а также возможность участия в корпоративных программах по обучению и развитию. Кроме того, качество и размер компенсаций могут зависеть от должности и стажа работы сотрудника в компании.

На основе проведенного анализа можно предложить следующие рекомендации по развитию существующей системы социальных льгот и компенсаций Компании:

1. Провести анализ текущих уровней социальных гарантий и компенсаций на ОАО «РЖД» и сравнить их с аналогичными компаниями в отрасли, чтобы определить возможности для улучшения.

2. Провести опрос сотрудников ОАО «РЖД» для выявления их потребностей и ожиданий от социальных гарантий и компенсаций.

3. Разработать и внедрить программу по улучшению социальных гарантий и компенсаций, которая будет отвечать потребностям сотрудников и улучшать их уровень удовлетворенности.

4. Рассмотреть возможность введения дополнительных бонусов и льгот для сотрудников, таких как корпоративные мероприятия, путевки на отдых и прочее.

5. Обеспечить прозрачность и доступность информации о социальных гарантиях и компенсациях для сотрудников, чтобы они могли полностью воспользоваться предоставляемыми возможностями.

6. Проводить регулярные обзоры и оценки программы социальных гарантий и компенсаций с целью постоянного улучшения и адаптации к потребностям сотрудников и изменениям внешних условий.

Таким образом, Компания обеспечит своим сотрудникам различные социальные гарантии и компенсации, гарантируя им безопасность, заботу и материальную поддержку в различных жизненных ситуациях. Все это сделает компанию привлекательным работодателем, будет способствовать сохранению высокого уровня профессионализма и ответственности персонала, повлияет на

укрепление имиджа компании, повлияет на рейтинг ESG по блоку социальной ответственности Компании [5, 6].

Список использованных источников

1 Малахова, А. А. Гарантии и компенсации работникам в рамках коллективно-договорного регулирования трудовых отношений / А. А. Малахова, О. Ю. Серикова, А. И. Инешина // Инновационные технологии на железнодорожном транспорте : Труды XXVI Всероссийской научно-практической конференции, Красноярск, 03 ноября 2022 года / Редколлегия: В.А. Поморцев (отв. ред.) [и др.]. Том 2. – Красноярск: Красноярский институт железнодорожного транспорта - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Иркутский государственный университет путей сообщения", 2022. – С. 67-72. – EDN PZNLFM.

2 Базовые социальные гарантии // РЖД URL: <https://social.rzd.ru/ru/9863> (дата обращения: 07.04.2024).

3 Коллективный договор открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2023-2025 годы // РЖД URL: <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=1604> (дата обращения: 07.04.2024).

4 Уткина, А. Д. Политика доходов и заработной платы в современных условиях / А. Д. Уткина, О. Г. Пушкарева, А. А. Малахова // Образование - наука - производство : Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием). В 2-х томах, Чита, 18 ноября 2022 года. Том 2. – Чита: Забайкальский институт железнодорожного транспорта - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Иркутский университет путей сообщения", 2022. – С. 138-144. – EDN DBVVVO.

5 Малахова, А. А. Внедрение стандартов ESG как вектор устойчивого развития хозяйствующих субъектов / А. А. Малахова, О. Ю. Серикова // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 9(158). – С. 1377-1389. – DOI 10.34925/EIP.2023.158.09.268. – EDN OVGFAQ.

6 Малахова, А. А. ESG как индикатор социальной ответственности бизнеса / А. А. Малахова // Инновационные технологии на железнодорожном транспорте : Труды XXVI Всероссийской научно-практической конференции, Красноярск, 03 ноября 2022 года / Редколлегия: В.А. Поморцев (отв. ред.) [и др.]. Том 2. – Красноярск: КРИЖТ ИрГУПС, 2022. – С. 86-92. – EDN HOITMD.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА***А.А. Петрова****студент направления подготовки 38.03.03**Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск****Научный руководитель: Т.В. Шендель****канд. педагог. наук, доцент кафедры Экономики труда и управления персоналом**Сибирский государственный университет науки и технологий имени акад. М.Ф. Решетнева,
г. Красноярск*

Аннотация. В статье представлены результаты оценки эффективности системы мотивации персонала правоохранительной организации. Используемый инструментарий – методика Ш. Ричи и П. Мартина «Мотивационный профиль», опросник «Уровень удовлетворенности существующей системы мотивации». Полученные результаты могут быть полезны для руководителей и специалистов в области управления персоналом, стремящихся повысить эффективность своей организации.

Ключевые слова: персонал, система мотивации, оценка эффективности системы мотивации.

Эффективная система мотивации персонала играет ключевую роль в успешном управлении организацией, является залогом продуктивной и слаженной работы коллектива. Низкая мотивированность персонала чревата падением производительности труда, дисциплинарными нарушениями и высокой текучестью кадров [1].

В данной статье представлены результаты оценки эффективности системы мотивации персонала правоохранительной организации. В исследовании приняло участие 28 сотрудников организации, из которых 17 мужчин и 11 женщин в возрасте от 21 до 55 лет. Респонденты были разбиты на три группы по основным категориям персонала: специалисты (1 группа), служащие (2 группа) и рабочие (3 группа). Характеристика выборки представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика выборки

Возраст	Мужчины, чел.	Женщины, чел.
До 30 лет	6	4
От 31 до 45 лет	5	4
От 46 лет и старше	6	3

Итак, результаты, полученные в ходе практического применения методики Ш. Ричи и П. Мартина «Мотивационный профиль личности», представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Средние баллы по методике «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина в трех группах

Мотивационные факторы	Группа 1, баллы	Группа 2, баллы	Группа 3, баллы
Вознаграждение	44	41	47
Условия работы	51	56	59
Структурирование работы	58	48	34
Социальные контакты	48	32	42
Взаимоотношения	44	29	41
Признание	42	44	25
Достижения	40	43	15
Власть и влияние	37	42	27
Разнообразие	36	43	31
Креативность	29	29	10
Самосовершенствование	27	16	17
Интересная работа	41	28	39

Результате, представленные в таблице 2, свидетельствуют о том, что для персонала категории специалисты наиболее значимые трудовые мотивы – структурирование работы, условия труда, социальные контакты. Наименее значимые трудовые мотивы – самосовершенствование, креативность и разнообразие. Для служащих исследуемой организации наиболее значимые факторы – это условия работы, структурирование работы, признание; наименее значимые – самосовершенствование, интересная работа и креативность. Для основных работников организации основными движимыми мотивами являются условия работы, вознаграждение и социальные контакты; наименее важные мотивы – это креативность, достижения и самосовершенствование.

Далее, продолжая логику изложения материала, представим результаты исследования уровня удовлетворенности существующей системы мотивации персонала организации. Которые наглядно отражены в таблице 3.

Таблица 3 – Средние баллы по опроснику «Уровень удовлетворенности существующей системы мотивации» в тех группах

Фактор	Группа 1	Группа 2	Группа 3
	Средний балл	Средний балл	Средний балл
Вознаграждение	57	56	45
Условия труда	44	35	41
Структурирование работы	42	40	35
Социальные контакты	42	49	32
Взаимоотношения	40	51	35
Признание	37	35	25
Достижения	36	41	16

Фактор	Группа 1	Группа 2	Группа 3
	Средний балл	Средний балл	Средний балл
Власть и влияние	36	42	23
Разнообразие	35	46	35
Креативность	27	37	10
Самосовершенствование	32	16	16
Интересная работа	38	35	39

Руководствуясь данными таблицы 3, отметим мотивационные факторы, характерные для всех категорий персонала исследуемой организации. Это:

- потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации для оценки результатов выполненной работы. У персонала есть желание уменьшить неопределенность, установить правила и инструкции выполнения задач [3]. Сотрудники с выраженной потребностью в структурировании работы хотят четко понимать, что от них требуется, какие задачи и требования перед ними ставятся и как их выполнять. Недостаток указаний и информации часто может вызвать у таких сотрудников стресс. В этой связи персонал, как правило, стремится к высокому уровню организованности и предпочитает видеть мир упорядоченным, предсказуемым и под контролем;

- потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. Комфортная рабочая атмосфера – совокупность психологических аспектов, оказывающих влияние на работу всего коллектива [2];

- потребность в социальных контактах. Сотрудники с такой выраженной потребностью получают удовлетворение и радость от большого количества общения с коллегами.

Таким образом, в качестве основных проблем в существующей системе мотивации персонала организации определены:

- неясное структурирование работы, отсутствие обратной связи;
- отсутствие комфортных условий труда (нет благоприятного микроклимата в коллективе);
- потребность персонала в социальных контактах.

Полученные результаты являются основой для разработки рекомендаций мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала организации.

Список использованных источников

1 Кибанов, А. Я. Методология мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации. [Электронный ресурс]. URL: <https://znanium.ru/read?id=415449> [дата обращения 10.03.2024]

2 Кибанов А.Я. Управление персоналом. [Электронный ресурс]. URL: <https://74bp.ru/files/book/kibanov.pdf> [дата обращения 29.03.2024] 3. Управление

мотивацией : Учебное пособие / Ш. Ричи, П. Мартин, Е. Э. Лалаян, Е. А. Климов. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 400 с.

3 Чуйкова, О. А. Оценка системы мотивации персонала предприятия / О. А. Чуйкова // Научно-исследовательская деятельность как фактор личностного и профессионального развития студентов : Материалы международной студенческой научно-практической конференции среди образовательных учреждений СПО, Орел, 01 марта 2018 года / Многопрофильный колледж ФГБОУ ВО Орловский ГАУ. Том 3. – Орел: Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина, 2018.

УДК 656.259.9

ГРНТИ 73.29.17

**АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ СИГНАЛИЗАЦИИ, ЦЕНТРАЛИЗАЦИИ И БЛОКИРОВКИ
НА ПАССАЖИРОПЕРЕВОЗКИ**

П.С. Радаев, Н.К. Комков

студенты специальности 23.05.05,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: В.А. Левицкая

старший преподаватель,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

***Аннотация.** Данная статья представляет собой исследования плана пассажироперевозок, разработанного ОАО “РЖД” в сфере сигнализации, централизации и блокировки. Анализ направлен на изучение эффективности и оптимальности плана, а также выявления потенциальных улучшений.*

***Ключевые слова:** анализ, план, сигнализация, централизация и блокировка, пассажироперевозки*

В современном обществе пассажироперевозки занимают важную роль в повседневной жизни людей. Они обеспечивают быстрое и комфортное перемещение по городам и странам, а также играют важную роль в развитии экономики и социальной сферы.

Анализ зависимости пассажироперевозок от сферы сигнализации, централизации и блокировки позволяет выявить несколько ключевых факторов. Прежде всего, транспортная система РЖД является одним из основных средств перемещения, и ее эффективность напрямую влияет на пассажиропотоки. Современные технологии в области транспорта позволяют улучшить качество услуг, сократить время в пути и обеспечить безопасность пассажиров.

Поддержка и развитие транспортной сферы со стороны сигнализации, централизации и блокировки является важным фактором, способствующим росту пассажиропотоков [3].

Полученные результаты в конечном итоге улучшат инвестиционную привлекательность ОАО «РЖД» и обеспечат доступность технологических, финансовых и кадровых ресурсов для развития компании. Согласно информации, из «Белой книги», основные стратегические направления научно-технологического и инновационного развития холдинга, направленные на повышение производительности труда и рентабельности основной деятельности, включают реализацию проекта «Цифровая железная дорога» в рамках ОАО «РЖД» следующее [1;3]:

- разработка и внедрение перспективных технических средств и технологий инфраструктуры путевого комплекса, хозяйства автоматики и телемеханики, электрификации и электроснабжения, инновационных информационных и телекоммуникационных технологий;

- развитие системы управления безопасностью движения и методов управления рисками, связанных с безопасностью и надежностью перевозочного процесса.

Основная цель деятельности хозяйственных подразделений сигнализации, централизации и блокировки заключается в обеспечении надежной работы технических средств железнодорожной автоматики и телемеханики с целью сохранения плавности и непрерывности транспортного процесса при строгом соблюдении необходимого уровня безопасности движения поездов.

До 2030 года запланированные инициативы по увеличению производительности сельского хозяйства должны обеспечить необходимую пропускную способность железнодорожных участков и безопасный уровень движения поездов. Эти меры направлены на снижение влияния человеческого фактора, оптимизацию использования трудовых, финансовых и материальных ресурсов. При соблюдении требований к пропускной способности, безопасности и надежности, также будет гарантировано социальное благополучие.

Для обеспечения безопасного и бесперебойного управления перевозками, сокращения времени между поездами и повышения эффективности движения, постоянно улучшаются современные системы и средства автоматизированного управления транспортом, а также технологии регулирования интервалов движения поездов [2].

Пригородное сообщение за 2022-2023 год выросло на 5,5% процентов, что видно на рисунке 1 [4].

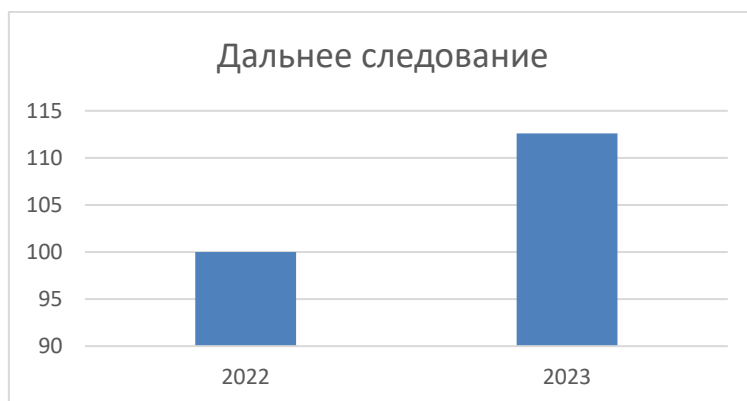


Рисунок 1 – Пригородное сообщение за 2022-2023 год

Пригородное сообщение в 2022 году составило 940,50, а в 2023 уже составило 985,10 млн. пасс, что показывает возрастание на 44,60 млн пасс [4]. Данная статистика представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Пригородное сообщение за январь – ноябрь 2022 и 2023 года

Пассажирооборот млн пасс-км, возрос на 11% в 2023 году по сравнению с 2022 годом. Данная статистика представлена на рисунке 3 [4].



Рисунок 3 – Пассажирооборот млн пасс-км за январь – ноябрь 2022 и 2023 года

Все вышеперечисленные мероприятия в положительном ключе повлияли не только на само хозяйство сигнализации, централизации и блокировки, но и на пассажироперевозки в целом. Разница между 2022 и 2023 представлена на рисунке 4 и в таблице 1 [4].

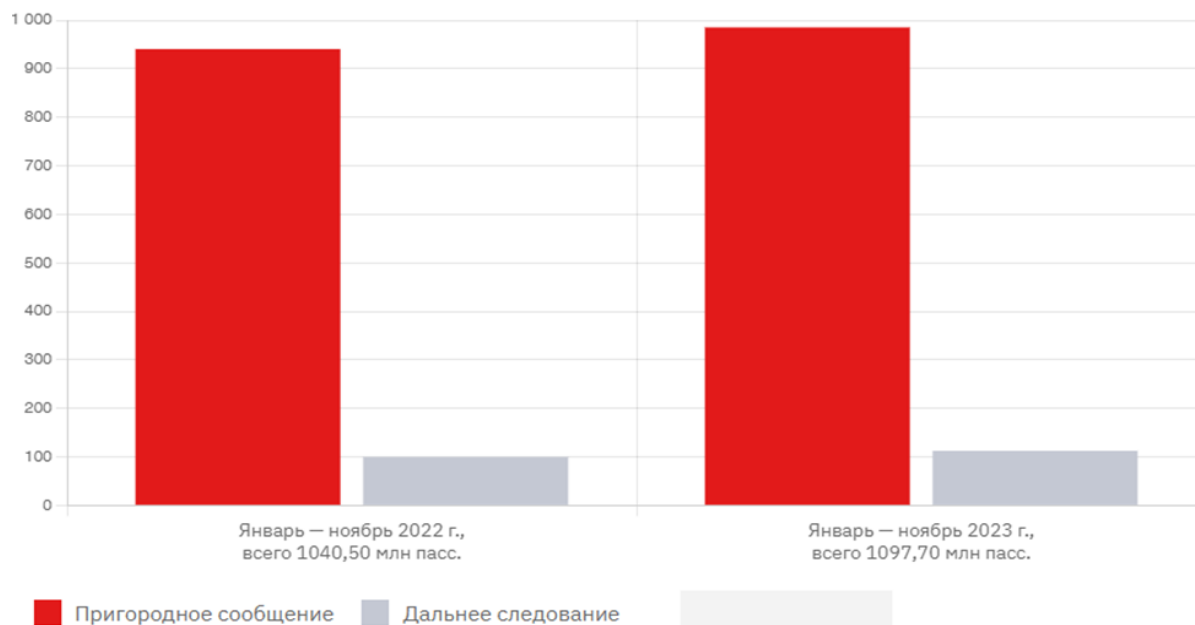


Рисунок 4 – Данные за январь — ноябрь 2022 г. и январь — ноябрь 2023 г., млн пасс.

Таблица 1 - Общие показатели

Год	2022	2023	динамика
Всего млн. пасс	1040,50	1097,70	+5.5%
Дальнее следование	100,00	112,60	+12,6%
Пригородное сообщение	940,50	985,10	+4.7%
Пассажиروоборот млн пасс-км	113,60	126,40	+11%

Таким образом, анализ зависимости пассажироперевозок от сферы сигнализации, централизации и блокировки позволяет выявить несколько ключевых факторов, влияющих на пассажиропотоки. Развитие транспортной системы, обеспечение безопасности и функционирование связи и информационных технологий являются важными аспектами, способствующими росту пассажиропотоков. Профессиональное отношение к анализу и учет этих факторов позволяет развивать пассажироперевозки и повышать их эффективность в современном обществе.

Список использованных источников

1. Распоряжение Правительства РФ от 19.03.2019 N 466-р (ред. от 13.10.2022). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»
2. СЦБИСТ - железнодорожный форум СЦБ URL: <http://scbist.com/xx3/56267-08-2023-effektivnost-razvitiya-hozyaistva-rastet.html> (дата обращения 14.02.2024)

3. СЦБИСТ - железнодорожный форум СЦБ URL: <http://scbist.com/xx3/56281-06-2023-koncepciya-razvitiya-hozyaistva-avtomatiki-i-telemehaniki.html> (дата обращения 16.02.2024)

4. Российские железные дороги : официальный сайт URL: <https://company.rzd.ru/ru/9377> (дата обращения 14.02.2024)

5. Электронная библиотека диссертаций URL: <https://www.dissertat.com/content/povyshenie-effektivnosti-planirovaniya-proizvodstvennoi-deyatelnosti-distantzii-signalizatsii> (дата обращения 17.02.2024)

УДК 331.108.2

ГРНТИ 06.77.90

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ВЫСОКОГО УРОВНЯ КЛИЕНТ-ОРИЕНТИРОВАННОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

И.А. Сорокина

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Р.Н. Галиахметов

доцент, кандидат философских наук,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация: В статье освещены вопросы формирования клиентоориентированности персонала. Рассматриваются понятия клиентоориентированности, персонала. На основе аналитических выводов предложены решения по формированию высокого уровня клиентоориентированности персонала предприятия. Практические результаты статьи могут быть рассмотрены в качестве рекомендаций для внедрения новых методов в формировании клиентоориентированности персонала.

Ключевые слова: клиентоориентированность, внешняя и внутренняя клиентоориентированность, персонал, предприятие, уровень клиентоориентированности персонала

Первые упоминания о клиентоориентированной подходе можно встретить еще задолго до того, как сформировался данный термин. В зарубежной литературе внимание клиентоориентированному подходу стали уделять в 90-х годах прошлого столетия, когда такие авторы как Б.Д. Джаворский, А.К. Коли, Д.С. Нарвер, С.Ф. Слэйтер стали подчеркивать, что понимание потребностей клиентов должно быть одной из приоритетных задач организации.

Первыми разработками в области изучения клиентоориентированности в России считаются работы В.В. Бусаркиной, А.А. Русановой, А.П. Быкова и других.

Так М.Н. Шавровская считает, что клиентоориентированный подход – это определенная политика компании, ориентированная на систему взглядов и методов управления, направленных на установление и развитие отношений с клиентами.

Клиентоориентированность персонала предприятия – это один из ключевых факторов, определяющих успех бизнеса. Когда сотрудники предприятия нацелены не только на выполнение своих обязанностей, но и на удовлетворение потребностей клиентов, это способствует улучшению качества обслуживания и увеличению лояльности клиентов [1].

Клиент-ориентированность – это стратегия, которая выделяет компанию на рынке, делая ее более привлекательной для потенциальных клиентов. Разработка и продвижение продуктов и услуг, ориентированных на потребности и предпочтения клиентов, помогает привлечь новых клиентов, удержать старых и увеличить уровень *loyalty*.

Однако не каждая компания может похвастаться высоким уровнем клиентоориентированности. Для того чтобы повысить этот показатель, необходимо принять ряд мер:

- изучение потребностей клиентов. Необходимо провести исследование аудитории, выявить их потребности, предпочтения и ожидания от продуктов или услуг компании;

- улучшение качества обслуживания. Необходимо сделать процесс обслуживания клиентов более удобным, быстрым и эффективным, обучите сотрудников правилам вежливого общения с постоянными и потенциальными клиентами;

- разработка индивидуальных предложений. Необходимо предложить клиентам персонализированные услуги или продукты, которые лучше всего соответствуют их запросам;

- постоянное взаимодействие с клиентами. Вести диалог с клиентами необходимо через социальные сети, почту, телефон и другие каналы коммуникации, выслушивайте их мнения и предложения, реагируйте на них;

- мотивация сотрудников. Необходимо обучить персонал работе с клиентами, стимулируйте их за показатели клиентской удовлетворенности, создавайте командный дух и поощряйте инициативу.

Внедрение клиент-ориентированной стратегии поможет вашей компании выделиться на рынке, увеличить уровень доверия клиентов и улучшить бизнес-

показатели. Поэтому не стоит откладывать этот процесс на потом, а начать действовать прямо сегодня

Клиентоориентированность персонала означает, что сотрудники готовы выслушать и удовлетворить запросы клиентов, быть гибкими и предлагать индивидуальные решения для каждого клиента. Очень важно, чтобы сотрудники предприятия были дружелюбными, внимательными и профессиональными в общении с клиентами.

Для того чтобы персонал был клиентоориентированным, необходимо проводить специальные тренинги и обучение, направленные на развитие навыков работы с клиентами. Сотрудники должны быть осведомлены о продукции или услугах предприятия, уметь ответить на все вопросы клиентов и помочь им сделать правильный выбор.

Также важно создать комфортные условия для обслуживания клиентов – быструю обратную связь, удобные способы связи, решение возникающих проблем. Клиент должен чувствовать, что его потребности и желания важны для предприятия и что он ценен как клиент [2].

Клиентоориентированный персонал способен привлекать новых клиентов и удерживать существующих, что в конечном итоге приводит к увеличению прибыли и развитию бизнеса. Поэтому важно инвестировать в развитие клиентоориентированности персонала и создать благоприятную атмосферу для работы с клиентами.

Основа клиентоориентированного бизнеса – качественный продукт или услуга. Клиентоориентированность здесь заключается в повышении уровня потребительских свойств продукции и ее усовершенствовании. Соответствие уровня качества заданным целям лежит в основе успеха предприятия. Клиентоориентированность также невозможна без качественного сервиса.

Одним из ключевых принципов успешной работы в любом бизнесе является клиентоориентированность. Этот подход к работе означает, что компания ориентируется на потребности и желания своих клиентов, стремится к их удовлетворению и созданию для них максимально комфортных условий.

Положительные стороны клиентоориентированности многогранны и охватывают различные аспекты бизнеса. Во-первых, такой подход позволяет компании лучше понимать своих клиентов и их потребности. Имея ясное представление о том, что именно хотят свои клиенты, компания может разрабатывать и предлагать им именно такие товары и услуги, которые будут им полезны и интересны.

Клиентоориентированность также способствует улучшению качества обслуживания. Благодаря фокусу на клиенте компания стремится к предоставлению высокого уровня сервиса, внимательного и индивидуального

отношения к каждому клиенту, быстрому и качественному решению всех его вопросов и проблем.

Еще одним плюсом клиентоориентированности является улучшение репутации компании. Клиенты, ощущая заботу и внимание со стороны компании, становятся ее лояльными покупателями, оставляют положительные отзывы и рекомендуют товары и услуги друзьям и знакомым. Это способствует привлечению новых клиентов и увеличению прибыли компании.

Наконец, клиентоориентированность способствует росту бизнеса. Удовлетворенные клиенты не только сами с удовольствием пользуются услугами компании, но и становятся ее постоянными партнерами в долгосрочной перспективе.

Таким образом, клиентоориентированность – это не просто стратегия ведения бизнеса, а целый философский подход, который приносит компании множество позитивных результатов. Формула успеха проста: "Счастливым клиент – счастливая компания".

Клиентоориентированный подход – это целостная система взглядов и методов управления, позволяющих организации устанавливать, поддерживать и развивать взаимоотношения с клиентами, что приводит ее к необходимому результату. Взаимоотношения могут устанавливаться с разными типами клиентов посредством использования различных характеристик персонала.

Формирование высокого уровня клиентоориентированности персонала предприятия является ключевым фактором успешной работы любого бизнеса. Клиент-ориентированный подход помогает предприятию удерживать существующих клиентов, привлекать новых и повышать их удовлетворенность от продукции или услуг [3].

Для того чтобы персонал предприятия был максимально клиентоориентированным, необходимо провести ряд мероприятий. Прежде всего, необходимо провести обучение сотрудников по вопросам обслуживания клиентов, коммуникации и управления конфликтами. Также важно уделить внимание формированию у сотрудников понимания того, что клиент всегда прав, и их задача – удовлетворять потребности и желания клиентов.

Для создания клиентоориентированной культуры на предприятии необходимо вовлечение всех сотрудников в процесс обслуживания клиентов. Руководители должны играть ключевую роль в обучении и мотивации сотрудников, а также создавать условия для повышения уровня сервиса. Также важно строить отношения с клиентами на доверии и уважении, а не только на продажах и прибыли.

Одним из основных инструментов для формирования клиентоориентированности персонала является обратная связь. Компания

должна уделять внимание мнениям клиентов, проявлять готовность к внесению изменений и улучшений. Также стоит проводить регулярные опросы клиентов, анализировать данные и принимать меры для улучшения качества обслуживания [4].

Наконец, важно поощрять сотрудников за успешное обслуживание клиентов. Премии, бонусы, похвалы – все это помогает мотивировать персонал к более активной работе и лучшему обслуживанию клиентов.

Целью данной статьи является описание влияния внутренней и внешней клиент-ориентированности персонала на эффективность предприятия в целом.

Объектом выступает пассажирское вагонное депо Красноярск АО «ФПК».

Анализ текущего состояния клиентоориентированного поведения персонала предприятия проведем при помощи комплексной шкалы оценки клиентоориентированности на уровне компании, в основе которой лежат шкалы MKTOR, MARKOR, 9-факторная шкала, MORTN, CUSTON, а также шкала проактивной и реактивной рыночной ориентации.

Для определения веса индикаторов комплексной шкалы, используем процедуру поддержки принятия решений «Analytic hierarchy process», разработанную американским математиком Томасом Саати. Пяти экспертам предлагалось произвести сравнение факторов попарно, с тем, чтобы установить в каждой паре наиболее важный.

Результаты исследования показали, что уровень клиентоориентированности персонала АО «ФПК» является средним и составляет 32,8 %. Что характеризует уровень клиент-ориентированности АО «ФПК» с негативной стороны, наиболее «отстающими областями клиент-ориентированности являются:

- сотрудники предприятия не обладают самой свежей детальной и общей информацией по основным ключевым областям, в которых они работают;
- руководство не всегда понимает потребности внутренних клиентов;
- на предприятии не проводится периодическая оценка уровня приверженности к клиентам и ориентации на обслуживание клиента;
- предприятие не регулярно измеряет степень удовлетворенности персонала.

В целом клиентоориентированность предприятия можно классифицировать на два вида - внутреннюю и внешнюю клиентоориентированность. Внутренняя клиентоориентированность персонала складывается из двух составляющих: направленность предприятия удовлетворять потребности своих сотрудников, а также качество корпоративных коммуникаций для решения производственных задач. Для того чтобы определить к какому виду клиентоориентированности персонала относятся данные индикаторы необходимо разделить комплексную шкалу на два вида клиентоориентированности.

Уровень внутренней клиентоориентированности АО «ФПК» является низким и составляет 11,5%. Так как внутренняя клиентоориентированность ориентирована на удовлетворение потребностей внутреннего клиента предприятия, то есть его сотрудников, необходимо оценить насколько сотрудники удовлетворены своей работой.

С помощью анализа были выявлены проблемы с информированием персонала, признанием заслуг сотрудников, также выявлен низкий уровень корпоративной культуры.

Выявленные проблемы оказывают влияние на внутреннюю клиентоориентированность персонала.

По результатам проведенного анализа были предложены следующие рекомендации, с помощью которых АО «ФПК» сможет повысить эффективность результатов в области клиентоориентированности персонала:

1. Есть недостатки в системе обратной связи руководства и персонала. Эта проблема включает в себя необходимость построения системы по изменению стиля руководства, постоянный мониторинг потребностей персонала

2. Нет системы информированности персонала об изменениях внутри организации, касающейся имиджевых и организационных вопросов.

3. Нет системы отслеживания клиент-ориентированности и соотношения ее с потребностями клиентов и как следствие нет системы учета и контроля исполнения документов по клиент-ориентированности персонала.

В качестве решения выявленных проблем были предложены следующие рекомендации:

– изменение стиля руководства всех рангов с подчиненными, мониторинг замечаний от персонала;

– формирование системы информирования и внутриорганизационного PR. Проведение консультаций с персоналом по поводу отрицательных, острых или противоречивых вопросов;

– проведение аудита клиент-ориентированности персонала;

– еженедельное информирование руководителей о состоянии и результатах исполнения документов.

В целом, формирование высокого уровня клиентоориентированности персонала является важным шагом к успешной деятельности предприятия. Правильно подготовленные и мотивированные сотрудники способны создать уникальный опыт для клиентов и обеспечить стабильный рост бизнеса

Список использованных источников

1 Базаров, Т. Ю. Авторские разработки моделей компетенций / Т. Ю. Базаров. – Москва : Знание 2019. – 92 с.

2 Баркова, О. О. Особенности мотивации персонала в современных корпорациях / О. О. Баркова. – Москва : Молодой ученый, 2020. – 228 с.

3 Боргоякова, К. В. Современные тенденции управления человеческими ресурсами в практике российских компаний / К. В. Боргоякова, А. А. Малахова // Образование - наука - производство : Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Чита, 07–08 декабря 2018 года. Том 2. – Чита: Забайкальский институт железнодорожного транспорта - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Иркутский университет путей сообщения", 2018. – С. 17-22. – EDN QKRAHI.

4 Окладникова, К. В. Оценка эффективности работы персонала / К. В. Окладникова, О. С. Хлуткова, А. А. Малахова // Развитие экономической науки на транспорте: экономическая основа будущего транспортных систем : Сборник научных статей VII международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 19 декабря 2019 года / Под ред. Н.А. Журавлевой. – Санкт-Петербург: Общество с ограниченной ответственностью "Институт независимых социально-экономических исследований – оценка", 2019. – С. 619623. – EDN MQDMEI.

УДК 656.22:37

ГРНТИ 73.29.11

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ПСИХОДИАГНОСТИКИ ПРИ ОТБОРЕ И ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

А.Р. Сергеева

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Н.А. Анисимова

канд. пед. наук, доцент кафедры "Управление персоналом",

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье представлены основные методы психодиагностики, которые могут быть полезны при подборе и отборе персонала организации, для выявления и оценки личностных, психологических и профессионально-важных особенностей. Рассмотрено понятие личности и её индивидуальные особенности. Перечислено понятие подбора и отбора персонала организации, а также этапы подбора и отбора персонала организации.

Ключевые слова: психодиагностика, методы, личность, индивидуальные особенности личности, методы психодиагностики.

Человек является объектом изучения как естественных, так и общественных наук. Понятие личности более широкое, чем просто понятие человека. Личность рассматривается в общественно-историческом контексте и является объектом исследования преимущественно в области общественных наук, таких как история, философия, этика, эстетика, психология и педагогика.

Личность представляет собой осознанного индивида, занимающего определенное положение в обществе и исполняющего определенную социальную роль. Роль в данном случае представляет собой социальную функцию личности: например, роль матери или отца связана с воспитанием детей, роль директора школы предполагает управление коллективом и организацию учебного процесса.

Психодиагностика – это специальный психологический метод, направленный на изучение личности, мотивации, интересов, способностей, поведенческих особенностей человека с использованием различных тестов, интервью, наблюдений и других приемов.

Целью психодиагностики обычно является: выявление и оценка личностных особенностей для принятия более обоснованных решений в отношении самого человека или в рамках конкретной ситуации, такой как отбор и подбор персонала, профориентация, консультирование, психотерапия и другие области.

Отбор и подбор персонала в организации – это процесс, направленный на выбор наиболее подходящих кандидатов для занятия вакантных должностей с целью обеспечения эффективной работы коллектива и достижения стратегических целей компании. Этот процесс представляет собой важный этап управления персоналом, требующий системного и профессионального подхода.

В процессе отбора и подбора персонала организация может использовать различные методы и инструменты для оценки кандидатов, их квалификации, навыков, мотивации и профессионального потенциала. Некоторые из основных этапов отбора и подбора включают:

1. анализ потребностей;
2. подготовка вакансии и размещение объявлений;
3. сбор резюме и анкетирование;
4. проведение собеседований;
5. тестирование и ассесмент-центры;
6. проверка референсов;
7. принятие решения.

В контексте отбора и подбора персонала психодиагностика помогает HR-специалистам и руководителям компании проводить более качественное и

точное оценивание психологических и профессиональных характеристик кандидатов на вакантные должности.

Психодиагностика может использоваться для выявления:

- соответствия потенциального сотрудника требованиям вакансии;
- его способностей;
- мотивации;
- личностных качеств.

Также психодиагностика – это важный инструмент для оценки личностных качеств, компетенций, мотивации и потенциала кандидатов.

Ниже представлены основные методы психодиагностики, которые могут быть полезны при подборе персонала в компании:

1 Тестирование личности: применение психодиагностических тестов для оценки личностных особенностей, характерологических черт, мотивации, установок и эмоциональной устойчивости кандидатов.

2 Тестирование способностей: использование тестов на интеллектуальные способности, творческий потенциал, аналитические и логические навыки для оценки когнитивных способностей кандидатов.

3 Оценка профессиональных компетенций: использование специализированных тестов и методик для оценки профессиональных знаний, навыков и опыта кандидатов в соответствии с требованиями конкретной вакансии.

4 Ассесмент-центр: организация ассесмент-центра для выполнения комплексной оценки кандидатов, включающей ролевые игры, кейс-стади, групповые упражнения и индивидуальные интервью.

5 Профессиональные интересы и ценности: использование специализированных методик для выявления профессиональных интересов, ценностей и мотивации кандидатов, что позволяет оценить их соответствие корпоративной культуре компании.

6 Методика "деловых игр": проведение ситуационных игр и упражнений, моделирующих рабочие сценарии и задачи, чтобы оценить уровень коммуникативных навыков, стрессоустойчивости и способности к сотрудничеству.

7 Методика биографических анкет: проведение анализа биографических данных кандидатов, их опыта работы, образования, профессиональных достижений для выявления соответствия требованиям вакансии.

8 Интервью с использованием компетенции: проведение структурированных интервью, ориентированных на выявление конкретных компетенций кандидатов, их опыта решения проблем, лидерских качеств и адаптивности.

9 Оценка потенциала и перспектив: использование оценочных методик для определения потенциала развития кандидатов в рамках организации, их готовности к новым вызовам и возможностям карьерного роста.

10 Психологическое консультирование: предоставление психологической поддержки и консультаций как часть процесса отбора и подбора, помогающей кандидатам более четко определить свои цели и мотивы.

11 Обратная связь и развитие кандидатов: предоставление обратной связи кандидатам после прохождения процесса отбора, что способствует их личностному и профессиональному развитию.

12 Мониторинг эффективности отбора: проведение анализа результатов найма, оценка эффективности выбранных кандидатов на практике, что позволяет корректировать стратегию отбора в будущем.

Применение разнообразных методов психодиагностики в процессе отбора персонала, таких как тестирование личности, способностей, ассесмент-центры, оценка профессиональных компетенций и другие, позволяет компаниям эффективно оценить потенциал кандидатов с точки зрения их соответствия требованиям вакансии, способности к выполнению поставленных задач и успешной реализации в рабочей среде.

Список использованных источников

1. Бабичев Игорь Витальевич Отбор персонала с использованием методов оперативной психодиагностики // Акмеология. 2012. №3 (43). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otbor-personala-s-ispolzovaniem-metodov-operativnoy-psihodiagnostiki> (дата обращения: 25.02.2024).

2. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 2 — URL: <https://urait.ru/bcode/516257/p.2> (дата обращения: 25.02.2024).

3. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 2 — URL: <https://urait.ru/bcode/495640/p.2> (дата обращения: 03.03.2024).

4. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 353 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13881-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 2 — URL: <https://urait.ru/bcode/544071/p.2> (дата обращения: 03.03.2024).

5. Психодиагностика : учебник для вузов / И. Н. Носс. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 503 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16276-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 2 — URL: <https://urait.ru/bcode/530729/p.2> (дата обращения: 09.03.2024).

УДК 656.22:37

ГРНТИ 73.29.11

ЦИФРОВАЯ ЗРЕЛОСТЬ ПЕРСОНАЛА

Б.С. Сметанников

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: О.Ю. Серикова

старший преподаватель

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. Актуальность данной темы обусловлена тем, что в условиях цифровой экономики цифровая зрелость персонала имеет первостепенную роль в установлении доминирующей позиции в цифровой среде. Целью данной работы является исследование цифровой зрелости персонала. Задачей данной работы является проведение анализа цифровой зрелости персонала. В процессе исследования использовался системный анализ теоретического материала. По результатам анализа рассмотрено понятие цифровой зрелости персонала, его аспекты, методики анализа и повышения уровня цифровой зрелости, а также уровни цифровой зрелости персонала.

Ключевые слова: цифровая зрелость, цифровая трансформация, персонал.

В условиях цифровой экономики необходимо повышение цифровой зрелости персонала. Данный процесс часто проявляется при цифровой трансформации организации. Цифровая трансформация – это необходимый процесс, который организация применяет для внедрения цифровых технологий во все сферы деятельности, кардинально меняя потенциал своих услуг. Также цифровая зрелость развивается за счет повышения цифровых компетенций. Цифровые компетенции – это комплекс компетенций присущий цифровой экономике, для осуществления работы в цифровой среде с цифровыми продуктами, включая работу по сбору, созданию, обработке и анализу информационных данных, а также автоматизацию процессов с помощью компьютерных технологий [5].

Таким образом цифровая зрелость персонала – это способность сотрудников адаптироваться к использованию новых цифровых технологий, эффективно применять их в рабочих процессах и быть готовыми к постоянному обучению и развитию в области цифровой экономики. Сущность цифровой зрелости персонала заключается в умении быстро осваивать новые программы и инструменты, использовать цифровые платформы для работы и общения, а также в понимании важности цифровой трансформации для бизнеса и личной профессиональной карьеры. Такие сотрудники способны адаптироваться к изменениям в технологической среде, эффективно выполнять свои обязанности и приносить больше ценности для компании. [2].

По данным И. А. Гилевой, « возникновение проблем цифрового перехода связано с подготовкой квалифицированных кадров, слабой мотивации персонала, недостатком знаний, уровнем профессиональных компетенций» [3].

Цифровая зрелость персонала тесно взаимосвязана со многими понятиями, такими как цифровая культура, цифровая трансформация, цифровые компетенции и т.д. Все это составляет и дополняет такое понятие как цифровая зрелость.

Цифровая зрелость персонала имеет общие уровни, которые можно выявить при оценке персонала, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Уровни цифровой зрелости персонала

№	Наименование уровней	Характеристика уровней
1	начинающий	персонал имеет непродолжительный опыт работы с цифровыми технологиями и цифровой средой, обладает базовыми навыками в использовании компьютера, интернета, баз данных и офисных программ
2	продвинутый пользователь	персонал знает и уверенно использует необходимые для своей профессиональной деятельности цифровые инструменты и программы, например: облачные хранилища, онлайн-платформы, социальные сети, а также может работать с большим объемом информации и аналитическими инструментами
3	эксперт	персонал обладает высоким уровнем цифровой грамотности, владеет продвинутыми цифровыми компетенциями, анализом данных и информационной безопасности, умеет эффективно использовать цифровые инструменты для решения продвинутых задач
4	лидер	персонал является лидером в области цифровой трансформации, способен организовывать и координировать проекты по внедрению новых технологий, обучать и консультировать коллег, разрабатывать стратегии цифровизации бизнес-процессов
5	инноватор	персонал является креативным и предприимчивым, постоянно стремится к поиску новых цифровых решений и инноваций, созданию уникальных продуктов и услуг, обладает высоким уровнем адаптивности к инновационным цифровым технологиям

Для оценки цифровой зрелости персонала можно использовать некоторые из приведенных примеров:

1. Анкетирование, опрос, тестирование сотрудников. Подготовить специальный материал с вопросами о знаниях и навыках в области цифровых технологий. Вопросы могут касаться использования различных программ, умения работать с электронными документами, знания о цифровых инструментах и т.д. в зависимости от специфики деятельности предприятия;

2. Оценка результатов работы. Провести анализ результатов работы сотрудников в цифровой среде. Оценить их достижения, эффективность работы, способность к адаптации к новым технологиям, а также организовать обратную связь;

3. Прямое наблюдение за работой сотрудников. Необходимо осуществить непрерывное наблюдение за работой сотрудников в цифровой среде. Оценить их умение использовать цифровые технологии, эффективность работы и возможность самостоятельного решения нетиповых проблем.

Также присутствует общая концепция большинства методик оценки цифровой зрелости – сбалансированная оценка компании по определенным разделам. Рекомендованными разделами являются управление, стратегия предприятия, бизнес-модель, инновационные технологии, цифровая культура, работа с данными и партнерство. Данный список не является исчерпывающим и определяется конкретной спецификой деятельности предприятия. [4].

После оценки уровня цифровой зрелости персонала организации можно использовать следующие методы повышения уровня цифровой зрелости персонала:

1. онлайн курсы и обучающие платформы: организовать доступ сотрудников к онлайн курсам и обучающим платформам, где они могут развивать различные цифровые компетенции, такие как работа с программным обеспечением, аналитика данных, цифровой маркетинг и другие;

2. внутренние тренинги и мастер-классы: провести регулярное обучающие мероприятия, на которых эксперты компании делятся своими знаниями и опытом в области цифровой технологии. Это позволит сотрудникам учиться на примере практических кейсов и получать конкретные навыки, а также новые идеи;

3. индивидуальное обучение и наставничество: назначить наставника или куратора, который будет помогать сотруднику в развитии его цифровых навыков, устанавливать цели и задачи для обучения, и проводить регулярные встречи для обсуждения дальнейшего прогресса сотрудника;

4. практические задания, кейсы и проекты: предоставить сотрудникам возможность участвовать в практических заданиях и проектах, где они могут применять полученные знания в смоделированных практических ситуациях. Это поможет им улучшить свои навыки в работе с цифровыми технологиями;

5. оценка и обратная связь: проводить регулярные оценки и обратную связь по результатам обучения сотрудников. Это позволит им понимать свои сильные и слабые стороны, и сосредотачиваться на дальнейшем развитии, исправлении ошибок;

6. создание цифровой культуры в организации: активно привлекать сотрудников к цифровым инновациям, проводить мероприятия и конкурсы, связанные с цифровой средой, чтобы стимулировать мотивацию к обучению [1].

Как пример организации с высоким уровнем цифровой зрелости и цифровой культуры можно привести банк «Сбербанк». В последние годы банк активно внедряет новые технологии, чтобы улучшить свои услуги и стать более конкурентоспособным в цифровой сфере. Сбербанк инвестирует значительные средства в разработку и внедрение технологий искусственного интеллекта и машинного обучения. Благодаря этим технологиям банк улучшает процессы анализа данных, автоматизирует ряд операций и разрабатывает персонализированные продукты и услуги для клиентов. Кроме того, Сбербанк активно развивает цифровые каналы обслуживания клиентов, такие как мобильное приложение и интернет-банкинг. Благодаря этим платформам клиенты могут удобно управлять своими финансами, осуществлять платежи, общаться с банком и получать информацию в реальном времени. Сбербанк также активно работает над кибербезопасностью. Банк постоянно улучшает свои системы защиты данных, проводит обучение сотрудников в различных аспектах кибербезопасности и осуществляет мониторинг и анализ потенциальных киберугроз. Благодаря своим инвестициям в цифровую среду, банк занимает лидирующую позицию во многих сферах, в цифровой в том числе, а также сохраняет свою конкурентоспособность в течении многих лет. Благодаря развитию своей внутренней среды банк также является одним из приоритетных мест для трудоустройства как среди молодых специалистов, так и среди профессионалов в данной области.

Таким образом, цифровая зрелость персонала – это совокупность цифровых способностей персонала, их способности к адаптации к новым технологическим условиям, инициативности и постоянному обучению и развитию в области цифровой экономики. Сущность цифровой зрелости заключается в умении быстро осваивать новые программы и инструменты, использовать цифровые платформы. Такие сотрудники будут иметь высокий уровень цифровой зрелости

и будут способны эффективно выполнять более сложные профессиональные задачи и иметь больше ценности для компаний.

Список использованных источников

1 Лапиков А.В. Оценка цифровой зрелости процесса управления персоналом для организации цифрового перехода компании // Вестник КГУ. 2022. Т. 7. № 4. С. 461-471.

2 Серикова О.Ю., Писклов Я.И., Титов П.Н. Роль искусственного интеллекта в цифровой экономике // Инновационные технологии на железнодорожном транспорте : труды XXV Всероссийской научно-практической конференции / КриЖТ ИрГУПС. Красноярск, 2021. С. 51-53.

3 Гилева Т.А. Цифровая зрелость предприятия: методы оценки и управления // Вестник УГНТУ. 2019. № 1. С. 38–52.

4 Хачатрян Г.А., Мухина И.В. Управление цифровой трансформацией компании: корпоративная модель экспресс оценки "Цифровой зрелости" // Вестник СГТУ. 2020. № 3 (27). С. 149-162.

5 Гилева Т.А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала // Вестник УГНТУ. 2019. № 2. С. 22-35.

УДК 331.108.2

ГРНТИ 06.77.90

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ КОМПЕТЕНЦИЙ В РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ КОМПАНИИ

К.О. Терлецкая

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: А.А. Малахова

канд. эконом. наук, доцент кафедры «Управление персоналом»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье освещены вопросы развития компетенций в развивающейся компании. Рассматриваются такие понятия как компетенция, развитие, важность развития компетенций в современной экономике для молодых предприятий. На основе аналитических выводов предложены решения по использованию приемов развития компетенций персонала в развивающейся компании. Объектом исследования в статье выступает персонала компании ООО «Финтрейд». Компания ООО «Финтрейд» расположена в городе Красноярске и оказывает широкий спектр услуг в области недвижимости. Компания существует на рынке третий год и полностью подходит для

исследования процесса развития компетенций персонала, так как относится по своей структуре, времени существования к развивающимся компаниям. Практические результаты статьи могут быть рассмотрены в качестве рекомендаций для внедрения новых методов развития компетенций персонала

Ключевые слова: *управление персоналом, компетенции, стандарт, предприятие, профессионализм, квалификация, профессиональный стандарт, эффективность, развитие*

Компетенции – это ключевое понятие в современной экономике. Оно описывает набор знаний, навыков, умений и способностей, необходимых для успешной профессиональной деятельности. Компетентный специалист способен эффективно решать задачи и достигать поставленных целей, что делает его ценным для работодателей и общества в целом [1].

С развитием технологий и изменениями в экономической среде требования к профессионалам становятся все более высокими. Специализированные знания и опыт уже не достаточны для успешной карьеры, необходимо обладать широким спектром компетенций, которые позволят адаптироваться к быстро меняющимся условиям и требованиям рынка труда.

Компетентность включает в себя различные аспекты: профессиональные знания и навыки, коммуникативные способности, управленческие навыки, умение работать в коллективе, креативное мышление, умение принимать решения и многое другое. Профиль компетенций может быть разным в зависимости от специфики деятельности и требований к конкретной профессии.

Вовлечение сотрудников с соответствующими компетенциями в деятельность компании способствует ее успешному развитию и конкурентоспособности. Компетентные специалисты способны быстро адаптироваться к новым условиям, эффективно решать задачи и принимать взвешенные решения, что делает их ценным активом для бизнеса.

Важно понимать, что компетенции могут развиваться и совершенствоваться. Постоянное обучение, повышение квалификации и саморазвитие помогают расширить кругозор специалиста и улучшить его профессиональные навыки. Работодатели также могут создавать программы обучения и развития для своих сотрудников, чтобы поддержать их в процессе самосовершенствования [2].

В современном бизнесе, где конкуренция неумолима, ключевым фактором успеха становится непрерывное развитие компетенций сотрудников. В молодых компаниях, где динамика и инновации играют важную роль, этот процесс особенно важен.

Одним из основных способов развития компетенций является система обучения и развития персонала. Молодая компания должна инвестировать в

обучение своих сотрудников, предоставляя доступ к курсам, тренингам и мастер-классам, которые помогут им приобрести необходимые навыки и знания.

Кроме того, важно создать стимулирующую среду, которая будет поощрять сотрудников к саморазвитию и самосовершенствованию. Это может быть осуществлено через систему поощрения за достижения в развитии компетенций, а также через создание команд для обмена знаниями и опытом.

Еще одним важным аспектом развития компетенций является создание возможностей для практического применения полученных знаний. Молодая компания может организовывать проекты и инициативы, которые позволят сотрудникам применять свои навыки на практике, получая при этом обратную связь и опыт [2].

Таким образом, развитие компетенций в молодой компании играет ключевую роль в ее успехе и конкурентоспособности. Путем инвестирования в обучение, создания стимулирующей среды и организации практических проектов, компания может обеспечить постоянный рост своих сотрудников и достижение общих целей.

Развитие компетенций сотрудников – ключевой элемент успешного бизнеса. Компании, инвестирующие в обучение своего персонала, создают сильные команды специалистов, способных адаптироваться к быстро меняющемуся рынку. Этот процесс не только повышает эффективность работы, но и укрепляет мотивацию сотрудников [4]. Развитие компетенций обеспечивает не только профессиональный рост, но и личное удовлетворение, что способствует повышению лояльности и снижению текучести кадров. Таким образом, инвестиции в развитие персонала – это не только забота о будущем компании, но и стратегический шаг к устойчивому успеху.

Целью данной статьи является описание процесса развития компетенций в развивающейся компании.

Объектом выступает общество с ограниченной ответственностью ООО «Финтрейд». Для оценки развития компетенций основными методами послужили:

- опросник «Тестирование сотрудников по методу лаборатории компетенций «Soft skills» ;
- тестирование методике М. Вудкок, Д. Френсис.

Согласно полученным данным выявлены следующие проблемы в развитии компетенций ООО «Финтрейд»:

- наименее развитыми ключевыми компетенциями являются клиент-ориентированность и эмоциональный интеллект сотрудников, что может негативно повлиять на развитие компании и ее финансовые показатели;

- наименьший балл набрали компетенции касающиеся способности творчески решать проблемы и умение обучать людей. Эти данные коррелируют с предыдущей оценкой ключевых компетенций. Слабыми сторонами выступают неразвитость творческого подхода, что связано с эмоциональным интеллектом и отсутствие качеств наставника, что может затруднить или ограничить помощь подчиненным в развитии профессиональных компетенций и дальнейшей передачи опыта работы. ;

- наиболее неразвитыми компетенциями являются компетенции касающиеся непосредственного конструктивного общения с клиентом, особенно с проблемными клиентами, что очень важно для построения репутации компании;

- компетенции, касающиеся специфики отрасли находятся в компании на низком уровне, особенно следует отметить низкий уровень развития компетенции, касающейся ориентирования в системе данного рынка.

В качестве рекомендаций по развитию компетенций в ООО «Финтрейд» предлагается следующее:

- развитие клиент-центричности персонала ООО «Финтрейд»
- внедрение инструментов, которые способствуют развитию компетенций использования технологий и нормативных документов;
- создание программы наставничества;
- проведение «открытых столов» с персоналом.

Таким образом, компетенции играют важную роль в современной экономике. Они помогают специалистам быть успешными в своей профессиональной деятельности, а компаниям - оставаться конкурентоспособными и адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям. Поэтому развитие компетенций должно быть приоритетом как для индивидуалов, так и для организаций.

Список использованных источников

1. Аллин, О. Н. Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом в организациях / О. Н. Аллин. – Санкт-Петербург : Наука, 2020. – 286 с.

2. Базаров, Т. Ю. Авторские разработки моделей компетенций / Т. Ю. Базаров. – Москва : Знание 2019. – 92 с.

3. Баркова, О. О. Особенности мотивации персонала в современных корпорациях / О. О. Баркова. – Москва : Молодой ученый, 2020. – 228 с.

4. Мельник, М. В. Анализ и оценка систем управления на предприятиях / М. В. Мельник – Москва : Академия, 2018. – 196 с.

**К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ ПРИМЕНЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В
УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Е.Д. Трифонова

студент специальности 23.05.05,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: А. С. Данилова

канд. эконом. наук, доцент, декан факультета «Очное обучение»,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье раскрывается теоретико-методологический аспект применения социального партнерства как эффективного направления политики в области управления персоналом; автором актуализирован вопрос применения социального партнерства, описаны целевые ориентиры социального партнерства и общая нормативно-правовая основа, а также автором предпринята попытка систематизации основных направлений, а также в рамках каждого из направлений автором рассмотрены примеры эффективного внедрения социального партнерства в практику известных компаний.

Ключевые слова: социальное партнерство, работодатель, работник, государство.

В наше время экономическая мысль развивается очень быстро, и количество организаций растет с каждым днем. Это приводит к возникновению множества трудностей, проблем и неудобств внутри этих организаций, особенно в области управления и работы с человеческими ресурсами. Разногласия между персоналом и руководством, несоблюдение национальных стандартов труда, жестокое обращение с подчиненными и т.д. Практическим способом решения таких проблем является применение социального партнерства в организации [1,2].

Социальное партнёрство — это особый тип социально-трудовых отношений, который обеспечивает оптимальный баланс реализации интересов различных социальных групп, прежде всего наёмных работников и работодателей [5].

Целями социального партнерства являются: повышение мотивации трудящегося населения, рост производительности труда, сохранение трудового потенциала; повышение эффективности функционирования коммерческих предприятий; обеспечение гарантий и прав работников; повышение профессиональной подготовки персонала [7]. Социальное партнёрство реализуется через систему соглашений на таких уровнях, как федеральный

(регламентируется посредством ТК РФ; ФЗ от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»; ФЗ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и др); региональном (вопросы регулируется субъектами РФ, муниципальными образованиями , так например закон Красноярского края от 31 марта 2011 года № 12-5724 «О социальном партнёрстве»); отраслевой/локальный (регулируется локальными актами предприятия, например, в АО «РУСАЛ» социальное партнёрство регулируется стратегией социальных инвестиций компании, утверждённой Советом директоров).

Обобщая опыт исследования в области социального партнёрства большинство теоретиков и практиков выделяют различные направления. Первым среди них стоит отметить развитие трудовых отношений и улучшение условий труда, которое предназначено для обеспечения равных возможностей и справедливых условий труда для всех работников, а также для создания благоприятной рабочей среды, способствующей продуктивности и удовлетворенности сотрудников (Например, Сбербанк проводит регулярные проверки рабочих мест на соответствие требованиям безопасности, а также обучает сотрудников технике безопасности, предоставляет своим сотрудникам медицинские услуги, включая регулярные медосмотры, а также комнаты отдыха и спортивные залы для занятий физкультурой и т.п.).

Следующее наиболее популярное направление – это повышение квалификации и профессиональное развитие содействует предоставлению возможностей обучения и повышению квалификации для всех сотрудников, что поможет им адаптироваться к изменяющимся требованиям на рынке труда и улучшить свои навыки и компетенции, так например, компания МТС проводит регулярные тренинги и семинары для повышения квалификации сотрудников, а также предоставляет возможности для получения дополнительного образования, создает условия для передачи опыта и знаний от опытных сотрудников к новичкам, что позволяет улучшить качество работы и ускорить процесс адаптации новых сотрудников, предоставляет сотрудникам возможность участвовать в проектах, направленных на развитие их профессиональных навыков, а также помогает в поиске новых возможностей для карьерного роста и др.

Третье направление - содействие в трудоустройстве и поддержка безработных, в том числе создание дополнительных рабочих мест, улучшения доступа к рынку труда для уязвимых групп и поддержки безработных в процессе поиска работы и адаптации к новым условиям труда (Например, РУСАЛ активно инвестирует в развитие профессиональных и технических компетенций своих

сотрудников. Для этого проводятся различные тренинги, курсы повышения квалификации и обучающие программы, тем самым помогает сотрудникам оставаться конкурентоспособными на рынке труда и повышает их шансы на успешное трудоустройство в случае потери работы).

Четвертое направление заключается в повышении социальной защиты и безопасности работников. Это выражается в разработке и реализации программ, которые направлены на обеспечение социальных гарантий и защиту сотрудников. Программы включают в себя страхование от безработицы, несчастные случаи на производстве, болезни и другие риски, связанные с трудовой деятельностью. Так, в компании «Полюс» реализуется программа «Здоровье и безопасность». На ее основе проводятся регулярные медицинские осмотры персонала, обучение по вопросам безопасности и охраны труда, на регулярной основе проводятся мероприятия по предотвращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Пятое направление – это решение трудовых конфликтов и споров. Оно подходит для развития механизмов разрешения трудовых споров и конфликтов, поощрения консенсуса между работниками и работодателями, а также повышения доверия, взаимопонимания и улучшения психологического напряжения в коллективе. Например, в ОАО «РЖД» происходит разработка и внедрение системы досудебного урегулирования трудовых споров, предусматривающей возможность обращения персонала за разрешением конфликтов к независимым посредникам, проведение регулярных встреч и обсуждений с представителями работников по вопросам трудовых отношений и разрешения трудовых конфликтов, внедрение системы мониторинга и анализа трудовых конфликтов для выявления самых распространенных причин разногласий и разработки мер по их предотвращению и др.

Шестое направление: поддержка малого и среднего предпринимательства. Данное направление предоставляет меры поддержки и консультации для предпринимателей, а также привлекает их к социальному партнерству в сфере труда. В ОАО «Красцветмет» существует множество программ для поддержки предпринимательства в регионах присутствия компании. Например, оказание консультационной помощи и предоставление льготных условий для малых и средних предприятий.

Седьмое направление - экологическая ответственность и охрана труда. Оно существует для разработки совместных программ и мероприятий по снижению негативного воздействия на окружающую среду и здоровье персонала. В ПАО «Русгидро» внедряется система экологического менеджмента в соответствии с международными стандартами, проводятся регулярные проверки и аудит на предприятиях для контроля за соблюдением экологических норм и стандартов.

Сотрудники на постоянной основе проходят обучение и повышение квалификации по теме «экологическая безопасность и охрана окружающей среды», они принимают активное участие в экологических проектах, которые направлены на сохранение природных ресурсов и улучшение экологической ситуации в регионах присутствия компании [4].

Восьмое направление - поощрение гендерного равенства и разнообразия. Для уменьшения неравенства и дискриминации в сфере труда, поддержки равных возможностей женщин и мужчин, представителей разных возрастных групп и различных этнических и культурных сообществ Красмаш руководствуется несколькими направлениями. Например, создание равных возможностей для всех гендерных и возрастных групп при приеме на работу и продвижении по службе; политика найма и продвижения, которая основана только на навыках, компетентности и опыте сотрудника, без дискриминации; обеспечение равных условий труда как для мужчин, так и для женщин.

Девятое направление - поддержка молодежи и пожилых работников, которое заключается в обеспечении возможностей для образования, профессионального развития и трудоустройства молодых сотрудников, а также поддержке пожилых работников в процессе их перехода к более гибким формам занятости, таким как частичная занятость или работа на дому, в процессе увольнения. Так, в Аэрофлоте существует множество мер для поддержки сотрудников всех возрастов. Так, существует программа, направленная на предоставление пожилым сотрудником возможностей для обучения и повышения квалификации наравне со всеми; поддержка их активного участия в общественной жизни компании. Программа по обмену опытом же способствует передаче знаний и навыков от опытных работников к молодым специалистам, благодаря этому развивается корпоративная культура и улучшается взаимодействие между различными поколениями сотрудников [3].

Десятое направление - создание и поддержка профсоюзов и других организаций работников – предназначено для укрепления роли трудовых коллективов и организаций, которые представляют интересы работников и работодателя. Решаются вопросы, которые связаны с условиями труда, заработной платой, социальным обеспечением и другими положениями трудовых отношений. В компании «Газпром» активно поддерживается создание и деятельность профсоюзов и других рабочих организаций.

Таким образом, социальное партнёрство — это система общественных институтов, которые формируют механизмы согласования интересов всех участников взаимоотношений, как в производственном процессе, так и в других видах сотрудничества, это необходимо для обеспечения их конструктивного взаимодействия, основными принципами являются равноправие, уважение и

учёт интересов сторон, немаловажным является активное участие государства в укреплении и формировании социального партнёрства [6,7].

Социальное партнерство может плодотворно сказываться на улучшении отношений с работниками, оно позволяет организации лучше понимать и учитывать интересы и потребности персонала, что может привести к улучшению отношений между руководством и сотрудниками (в том числе, снижению текучести кадров и повышению уровня удовлетворенности работников. Вовлечение же работников в принятие решений и участие в управлении организацией может способствовать повышению их мотивации и инициативности, что в свою очередь может привести к повышению производительности труда и формированию положительного имиджа организации в глазах общественности, что может привлечь новых клиентов и партнеров, а также повысить уровень доверия к компании со стороны инвесторов.

Список использованных источников

1 Данилова, А. С. К вопросу о человеческом потенциале, как конкурентном преимуществе организации / А. С. Данилова // В мире научных открытий. – 2014. – № 7-2(55). – С. 924-935.

2 Избранные вопросы современной науки: коллективная монография / под общ. ред. С. П. Акутиной. – Москва: Перо, 2011. – Часть III. – 374 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232100>

3 Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Вопросы соответствия международным нормам законодательства России в сфере безопасности и гигиены труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 3. С. 27-32

4 Масленникова И. С. Экологический менеджмент и аудит : учебник и практикум для вузов / И. С. Масленникова, Л. М. Кузнецов. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 311 с.

5 Распоряжение администрации Новосибирской области от 20 января 1995 г. N 32-р «Об организации выполнения областного Соглашения»

6 Трудовое право / ред. Ю. Крохина. – Москва: Студенческая наука, 2012. – Часть 1. Сборник студенческих работ. – 1920 с. – (Вузовская наука в помощь студенту). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210542>

7 Что такое социальное партнерство в сфере труда URL: // <https://www.adm-kush.ru/informatsiya-o-rayone/sotsialnaya-sfera/sluzhba-zanyatosti-naseleniya/novosti/chtotakoe-sotsialnoe-partnerstvo-v-sfere-truda/>

**К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ УРОВНЯ И ПОВЫШЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА К
ОРГАНИЗАЦИИ**

А.С. Фильберт

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Л.Д. Якимова

доцент, канд. техн. наук,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье освещены вопросы, касающиеся направлений управления персоналом в оценке уровня лояльности и повышению его уровня. Рассматриваются такие понятия как лояльность персонала к организации. На основе аналитических выводов предложены решения по использованию методов оценки и повышению уровня лояльности персонала к организации. Объектом исследования выступает краевое государственное казенное учреждение центр информационных технологий Красноярского края КГКУ ЦИТ. Основной целью деятельности учреждения является формирование инфраструктуры средств автоматизации, систем связи и телекоммуникаций информационно-аналитической и управленческой деятельности органов исполнительной власти Красноярского края и органов местного самоуправления. Практические результаты статьи могут быть рассмотрены в качестве рекомендаций для внедрения новых методов оценки и повышения уровня лояльности персонала к организации.

Ключевые слова: лояльность персонала, повышение уровня лояльности, организация, лояльность, оценка уровня лояльности персонала к организации

В научной литературе нет единого мнения относительно определения понятия «лояльность персонала», поэтому исследователи по-разному подходят к указанной проблеме, что в свою очередь в то время как в зарубежной литературе оперируют категорией «commitment», что в переводе на русский язык означает «обязательство по отношению к чему-либо» [1].

В данной работе автор использует понятие «лояльность», подразумевая, что вышеперечисленные термины являются его синонимами.

Одним из первых исследователей, рассмотревших лояльность со стороны этого подхода, является социолог Говард Беккер.

Он утверждает, что лояльность персонала – это определенный результат деятельности, возникающий из-за вложений в фирму или по причине

сокращения каких-либо возможностей в материальном, профессиональном или карьерном плане

Лояльность персонала к организации является одним из ключевых параметров успешной деятельности предприятия. Этот фактор оказывает значительное влияние на эффективность работы сотрудников, их мотивацию и уровень продуктивности.

Понятие лояльности персонала к организации включает в себя не только верность и преданность сотрудников, но и их готовность к самоотдаче, ответственности и долгосрочным отношениям с компанией. Лояльные сотрудники готовы работать на благо организации, выступать ее защитниками и продвигать ее интересы [2].

Одним из ключевых факторов формирования лояльности сотрудников к организации является наличие четкой и прозрачной корпоративной культуры. Компании, которые ценят своих сотрудников, создают благоприятные условия для их профессионального и личностного развития, а также обеспечивают возможности для карьерного роста.

Важным аспектом также является своевременное признание и поощрение успехов сотрудников. Поощрение достижений и стимулирование работников способствует повышению их мотивации и укреплению лояльности к компании.

Кроме того, важно обеспечить коммуникацию и доверие между руководством и сотрудниками. Открытость, честность и взаимопонимание создают атмосферу взаимного уважения и понимания, что способствует формированию лояльности персонала к организации.

Лояльность персонала к организации является одним из ключевых показателей успеха любого бизнеса. Лояльные сотрудники не только работают более продуктивно и эффективно, но и остаются верными компании в трудные времена и помогают ей развиваться и преуспевать.

Оценка уровня лояльности персонала к организации является важным шагом для определения того, насколько успешно компания удерживает своих сотрудников и насколько эффективно управляет своими ресурсами. Существует несколько способов оценки уровня лояльности персонала, включая анкетирование, интервью, опросы и анализ поведения сотрудников [3].

Существуют различные методы для оценки лояльности персонала, каждый из которых имеет свои преимущества и недостатки. Один из самых распространенных методов - анкетирование сотрудников. С помощью опросов можно получить мнение сотрудников о своей работе, узнать их мнение о руководстве, условиях труда, возможностях карьерного роста и других аспектах, влияющих на уровень их лояльности.

Другой метод - проведение собеседований с сотрудниками. Это помогает лучше понять индивидуальные мотивы каждого сотрудника, его ожидания и потребности. Такой подход способствует созданию более индивидуальных и персонализированных программ мотивации, что в свою очередь повышает уровень лояльности персонала.

Также для оценки лояльности персонала можно использовать метод анализа текучести кадров. Постоянный уход сотрудников может свидетельствовать о проблемах в компании, которые могут негативно сказаться на уровне лояльности оставшихся работников. Поэтому оценка этого показателя может помочь выявить проблемные места и принять меры для их решения.

Необходимо отметить, что наивысшую эффективность можно достичь, используя комбинацию различных методов оценки лояльности персонала. Кроме того, важно регулярно проводить такие оценки, чтобы оперативно реагировать на изменения в отношениях сотрудников и принимать меры для улучшения их уровня лояльности.

Одним из способов повышения уровня лояльности персонала к организации является создание благоприятной рабочей среды, где сотрудники чувствуют себя ценными и важными для компании. Также важно обеспечить сотрудникам возможности для роста и развития, а также справедливо вознаграждать их за труд [4].

Кроме того, важно учитывать мнение и мнение сотрудников, уделять внимание их потребностям и предоставлять им возможности для самореализации. Также важно поддерживать коммуникацию и диалог с сотрудниками, чтобы они чувствовали себя частью команды и были вовлечены в жизнь компании.

В целом, оценка уровня и повышение лояльности персонала к организации является важным элементом успешного управления персоналом. Используя различные методы оценки и стратегии мотивации, компании могут создать благоприятную среду для своих сотрудников и обеспечить их долгосрочную лояльность и преданность.

Целью данной статьи является описание процесса оценки и повышения уровня лояльности персонала к организации

Объектом выступает краевое государственное казенное учреждение центр информационных технологий Красноярского края КГКУ ЦИТ. Для оценки уровня лояльности основными методами послужили:

- оценка лояльности по шкале Герстоуна;
- подсчет индекса eNPS;

Согласно полученным данным выявлены следующие проблемы в оценке и повышению уровня лояльности в КГКУ ЦИТ:

- индекс eNPS равен -12,25 % ,данный показатель говорит о том, что руководству КГКУ ЦИТ необходимо заняться уровнем лояльности и вовлеченности персонала, проработать причины, которые не позволяют сотрудникам рекомендовать КГКУ ЦИТ как работодателя;

- общий уровень лояльности равен +10 и находится на нижней границе среднего уровня лояльности персонала согласно шкалы Терстоуна, что говорит о негативной ситуации уровня лояльности.

В качестве рекомендаций по развитию компетенций в ООО «Финтрейд» предлагается следующее:

- построение механизмов обратной связи между сотрудниками и руководителями организации;

- анализ и изменение стиля руководства в КГКУ ЦИТ;

- пересмотр существующих механизмов карьерного роста сотрудников.

В статье рассматривается феномен “лояльности персонала”, поскольку в современном мире руководители все больше осознают, что уровень лояльности персонала влияет на различные аспекты жизни компании, и в основном это влияет на производительность труда и психологический климат внутри коллектива. Таким образом, сотрудники с высокой степенью лояльности в большей степени ориентированы на развитие и становление организации, поэтому прилагают больше усилий для качественной и точной работы, а также стремятся находить творческие и инновационные решения своих задач. В то же время в компаниях, сталкивающихся с проблемой низкой лояльности сотрудников, наблюдается высокая текучесть кадров, плохое выполнение профессиональных функций, хищения, направленные на использование ресурсов организации и многое другое. Именно поэтому становится очевидным, что от уровня лояльности персонала зависит успех предприятия в целом. И одним из лучших способов повысить и укрепить это явление является изучение мотивации сотрудников.

Таким образом, оценка лояльности персонала является важным инструментом для успешного управления компанией. Использование различных методов помогает компаниям выявить проблемные места и разработать стратегии для повышения уровня лояльности сотрудников, что в конечном итоге способствует достижению общих целей бизнеса.

Список использованных источников

1. Волковицкая, Л. А. Экономика труда и регулирование занятости. / Л. А. Волковицкая. – Пенза : Просвещение, 2019. – 334 с.

2. Дурова, М. Т. Мотивация и психологическая поддержка персонала в контексте управленческой деятельности / М. Т. Дурова. – Москва : Юрайт, 2018. – 231 с.

3. Мохов, М. А. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / М. А. Мохов – Москва : Просвещение, 2021. – 234 с.

4. Отулова, М. М. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. М. Отулова – Москва : Академия, 2019. – 89 с.

УДК 656.22:37

ГРНТИ 73.29.11

**МЕТОДЫ И ФАКТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И УСПЕШНОСТИ АДАПТАЦИИ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

М.А. Функ

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: А. С. Данилова

канд. эконом. наук, доцент, декан факультета «Очное обучение»,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. Цель исследования заключается в изучении адаптации молодых специалистов в организации; автором в данной статье раскрываются характеристика дефиниции «адаптация», основных направлений и видов адаптации молодых специалистов; описаны проблемы молодых специалистов, с которыми они сталкиваются при трудоустройстве в организацию, а также рассмотрены методы адаптации молодых специалистов и определены какие наиболее эффективны и отражены особенности адаптации молодого поколения. Также в статье автором сделана попытка установления зависимости результативности и успешности адаптации молодых специалистов. В процессе исследования автором были использованы такие методы как анализ, сбор и обработка теоретического материала; результаты исследования могут быть учтены при построении индивидуальных траекторий адаптации молодых специалистов в организации и/или разработки программы адаптации в целом.

Ключевые слова: молодой специалист, адаптация, методы адаптации.

В настоящее время главным ресурсом любой компании является ее персонал. Большое внимание уделяется молодым сотрудникам предприятия,

включая их адаптацию. Молодые специалисты являются одним из главных трудовых, социальных и экономических ресурсов организации. Молодое поколение считается управленческим резервом, так как стремится развиваться и «выводить» компанию на новый уровень.

Целью данного исследования является изучение адаптации молодых специалистов в организации. Для достижения цели данного исследования следует рассмотреть и разобрать следующие задачи: рассмотреть теоретические основы адаптации молодых специалистов; проанализировать какие существуют проблемы у молодых специалистов, когда они начинают работать в организации; рассмотреть виды, методы и особенности адаптации молодых специалистов.

При написании статьи были использованы следующие методы исследования как анализ, сбор и обработка теоретического материала, обобщение специальной литературой.

Молодой специалист – это гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией [1].

Адаптация молодых специалистов является неотъемлемой частью их работы. Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [2]. Адаптация имеет два направления [2]:

– первичная (это когда молодой сотрудник не имеет никакого профессионального опыта в работе, т.е. происходит процесс знакомства с предприятием);

– вторичная (это когда сотрудник имеет профессиональный опыт в работе, т.е. сотрудник меняет объект своей рабочей деятельности или смена должности).

Можно выделить следующие виды адаптации молодых специалистов [3]:

– производственная (изучение и освоение работы с оборудованием, изучение охраны труда на предприятии, ознакомление с техникой безопасности);

– психофизиологическая (молодой сотрудник привыкает к новым условиям труда, т.е. изучает новый график работы и отдыха, правила внутреннего распорядка и т.д.);

– социальная (сотрудник вовлекается и знакомится с новым коллективом, привыкает к своей новой роли и обязанностям);

– профессиональная (приобретение новых навыков и знаний, а также их применение на практике);

– финансовая (изменение дохода, следит за появлением новых расходов).

Когда молодые специалисты устраиваются на работу после института они сталкиваются с такими проблемами как:

- недостаток практических знаний и навыков;
- неуверенность в собственных силах и знаниях;
- присутствует стеснение при общении со старшими коллегами, а также с руководством;
- боязнь допустить какую-либо ошибку;
- страх не понравится начальству и мн.др.

Таким образом, работодатели любых организации стремятся искать к каждому молодому специалисту свой подход и привлечь его внимание к тому, что любой человек может ошибиться и в этом нет ничего страшного. Тем самым применяются различные инструменты и методы для адаптации молодых специалистов.

Современные практики и теоретики в области менеджмента выделяют различные методы, используемые для адаптации молодых специалистов, среди которых наиболее часто используемыми являются такие, как [4]:

- наставничество одно из самых популярных методов (оно заключается в том, что более опытный сотрудник организации поддерживает и помогает молодому; этот метод наиболее эффективен чем другие, так как легче найти общий язык и понимание);
- цифровые методы (сюда входят мессенджеры, обучающиеся видео, корпоративные сайты и т. д.).
- budding (происходит процессы поддержки и приобретение новых навыков молодого сотрудника);
- welcome-тренинги (они заключаются в прохождении вводного курса молодым специалистом, с целью знакомства с компанией, корпоративной культурой и т.д.).

Причем, стоит отметить, что наставничество является наиболее популярным методом, так как в него, как правило включают, все остальные и именно наставничество может осуществлять на любом этапе профессиональной деятельности сотрудника. Наставник находит общий язык с молодым специалистом, координирует и стимулирует его, а также задача наставника заключается в том, чтобы помочь новому сотруднику развивать личностные качества, коммуницировать с коллективом и приобретать новые знания.

При построении индивидуальных траекторий адаптации молодых специалистов стоит учитывать следующие факторы:

- 1 Период адаптации. Целесообразно выделить 3 этапа/периода:

– период тревоги и опасности (это первый месяц работы молодого специалистом в организации; молодой специалист понимает для себя нравится ему эта работа и его должностные обязанности или нет, присматривается к коллективу);

– период погружения в реальность (со второго месяца работы по шестой; молодой специалист начинает вливается в работу, делает первые отчеты, получает замечания от начальства и исправляет свои недочеты);

– период закрепления (с седьмого месяца работы и далее; работник работает при постоянной поддержке своего наставника).

2 Эффективности системы адаптации: «при входе» – это как минимум качественный уровень работы с персоналом «в процессе» – гибкость системы обучения персонала и «на выходе» это объективной оценки персонала и возможность оценки социально-психологического климата в коллективе и др. составляющих

Все эти факторы напрямую влияют на результативность и успешность адаптации молодых специалистов [2].

Адаптация молодых специалистов в организации поможет им быстрее войти в коллектив, раскрыть свой потенциал и эффективно выполнять поставленные задачи [5]. Также важно обеспечить молодым специалистам возможность профессионального роста и развития, поддержать их в процессе адаптации к новым условиям работы. Успешная адаптация специалистов является ключевым фактором успешной работы организации и достижения поставленных целей.

Список использованных источников

1 Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации". [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/>(дата обращения: 25.03.2024).

2 Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: учебник. Москва: ИНФРА-М, 1997. – 512 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://74bp.ru/files/book/kibanov.pdf> (дата обращения: 26.03.2024).

3 Адаптация новых сотрудников в компании. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.calltouch.ru/blog/adaptacziya-novyh-sotrudnikov-v-kompanii/> (дата обращения: 27.03.2024).

4 Адаптация молодого специалиста на рабочем месте. [Электронный ресурс]. URL: <https://potok.io/blog/hr-howto/adaptation-of-young-professionals/> (дата обращения: 27.03.2024).

5 Лузина, А. В. Современный инструмент оценки эффективности управления персоналом организации / А. В. Лузина, А. С. Данилова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2015. – № 1(6). – С. 116-120.

УДК 331.108.2

ГРНТИ 06.77.90

**К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ
ВЫСОКОЙ ТЕКУЧЕСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В.В. Часовникова

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: А.И. Чуваева

доцент, канд. экон. наук,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье освещены вопросы, совершенствования организации труда. Рассматриваются такие понятия как труд, совершенствование организации труда. На основе аналитических выводов предложены решения по совершенствованию труда в условиях текучести молодых специалистов. Объектом исследования выступает ООО «РТП», основной детальностью которого является лесозаготовка и транспортная обработка грузов лесохозяйства. Практические результаты статьи могут быть рассмотрены в качестве рекомендаций для внедрения новых методов по совершенствованию организации труда и снижению уровня текучести молодых специалистов.

Ключевые слова: труд, организация труда, персонал, организация, совершенствование, совершенствование организации труда, текучесть персонала, молодой специалист

Организация труда в современной экономике – важнейший фактор ее успешности. Информационно-технологическая революция ускоренными темпами трансформирует все сферы общественной жизни, экономика XXI в. все более явно характеризуется глобализацией и «быстрыми» технологиями, что требует от менеджмента качественно иных усилий в объективной оценке тенденций внешней среды, в выборе оптимальных стратегий развития, в понимании новых объективных целей [1].

Планомерное развитие производства, с наибольшей эффективностью использование возможностей, открывающихся с развитием производительных

сил, науки и техники, передовых форм разделения и кооперации труда невозможно без научного комплексного подхода к организации трудовых и производственных процессов [1].

Согласно М.Н. Масловой, труд – целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих потребностей. Труд сыграл решающую роль в формировании и развитии человека. Трудовая деятельность – осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельностью человека, требующая приложения усилий и осуществления работы.

Согласно мнению Л.А. Зуевой, Организация – это целевой процесс, деятельность по созданию или усовершенствованию взаимосвязей между частями и элементами с целью внесения упорядоченности в процессы и повышения их эффективности.

Организация труда – совокупность мер, направленная на рациональное соединение труда работников со средствами производства с целью достижения высокой производительности и сохранения здоровья и работоспособности членов трудового коллектива.

В современном мире молодые специалисты являются ценным кадровым ресурсом для компаний. Они обладают современными знаниями и умениями, способны быстро приспосабливаться к новым условиям работы и быстро усваивают новые технологии [2]. Однако, несмотря на их ценность, частая текучесть в этой возрастной группе может стать серьезной проблемой для компании.

Текучесть персонала может привести к потере опытных сотрудников, необходимых для стабильного функционирования организации, а также к дополнительным расходам на обучение и адаптацию новых сотрудников. Поэтому важно создать условия, которые стимулировали бы молодых специалистов оставаться в компании на долгосрочной основе.

Одним из ключевых аспектов совершенствования организации труда в условиях высокой текучести молодых специалистов является создание благоприятной рабочей среды. Удобные и комфортабельные условия работы, дружеская атмосфера в коллективе, возможность самореализации и профессионального роста – все это играет важную роль в удержании молодых специалистов [2].

Также необходимо обратить внимание на систему мотивации и стимулирования сотрудников. Повышение заработной платы, бонусы за высокие результаты работы, возможность участия в проектах и обучении – все это может повлиять на уровень удовлетворенности и лояльности молодых специалистов к компании.

Важным фактором является также возможность профессионального развития. Компания должна предоставлять молодым специалистам возможность повышения квалификации, участия в тренингах и мастер-классах, а также возможность реализации своих идей и проектов.

Современные технологии также могут помочь в совершенствовании организации труда. Внедрение цифровых инструментов, автоматизация бизнес-процессов, использование облачных технологий – все это поможет оптимизировать рабочие процессы и сделать работу более эффективной и удобной для молодых специалистов [2].

Таким образом, совершенствование организации труда в условиях высокой текучести молодых специалистов требует комплексного подхода. Создание благоприятной рабочей среды, системы мотивации и стимулирования, возможности профессионального развития и внедрение современных технологий – все это поможет удержать молодых специалистов в компании и обеспечить ее стабильное развитие.

В эпоху быстро меняющихся технологий и растущей конкуренции предприятиям становится все труднее привлекать и удерживать молодых специалистов. Однако удержание этих ценных сотрудников имеет решающее значение для долгосрочного успеха и процветания любой организации.

Преимущества удержания молодых специалистов

Инновации и свежие идеи: молодые специалисты привносят новые перспективы, творческий подход и свежие идеи в свои рабочие места. Их энергия и энтузиазм могут вдохновить старших коллег и способствовать развитию новых продуктов и услуг.

Повышенная производительность: исследования показывают, что молодые специалисты часто демонстрируют более высокую производительность труда, чем их более опытные коллеги. Их жажда знаний и желание доказать свою ценность могут привести к выдающимся результатам.

Снижение текучести кадров: удержание молодых специалистов помогает снизить текучесть кадров, что экономит предприятиям значительные затраты на поиск и обучение новых сотрудников. Стабильная рабочая сила создает благоприятную атмосферу и повышает моральный дух сотрудников [3].

Улучшение репутации работодателя: предприятия, известные своей способностью удерживать молодых специалистов, приобретают репутацию привлекательных и развивающих мест работы. Это привлекает лучших кандидатов и повышает общую репутацию бренда.

Будущее лидерство: молодые специалисты часто рассматриваются как будущие лидеры в организации. Удержание их дает возможность инвестировать

в развитие и обучение будущих талантов, что обеспечивает устойчивое лидерство и рост.

Стратегии удержания молодых специалистов

Конкурентная компенсация и льготы: предлагайте конкурентные пакеты вознаграждения, включая заработную плату, бонусы и льготы. Это демонстрирует признание ценности молодых специалистов и их вклада в организацию.

Возможности профессионального роста: предоставляйте четкие пути карьерного роста и возможности обучения и развития. Это дает молодым специалистам возможность расширять свои навыки и расти в рамках организации [3].

Гибкость и баланс между работой и личной жизнью: предлагайте гибкие варианты работы и поощряйте баланс между работой и личной жизнью. Молодые специалисты часто ценят возможность контролировать свое время и иметь личную жизнь вне работы.

Позитивная рабочая культура: создайте позитивную и инклюзивную рабочую культуру, которая ценит разнообразие и способствует командной работе. Молодые специалисты ищут места работы, где они чувствуют себя частью сообщества и могут расти и преуспевать.

Программы наставничества: разработайте программы наставничества, которые соединяют молодых специалистов с более опытными сотрудниками. Это предоставляет ценную поддержку, наставничество и возможности обучения.

Удержание молодых специалистов имеет решающее значение для будущего роста и процветания предприятий. Инвестируя в привлечение и удержание этих ценных сотрудников, организации могут воспользоваться их инновациями, повысить производительность, снизить текучесть кадров и заложить основу для будущего лидерства [4]. Разрабатывая и реализуя эффективные стратегии удержания, предприятия могут обеспечить устойчивую и успешную рабочую силу на долгие годы вперед.

Целью данной статьи является описание процесса совершенствования организации труда с целью снижения текучести молодых специалистов.

Объектом выступает открытое акционерное общество ООО «РТП». Для оценки уровня организации труда применялись методики оценки удовлетворенности трудом Серовой Н.К и Розановой В.А.

В качестве основного инструмента выбрана анкета, так как именно она является самым эффективным и доступным методом исследования.

Согласно полученным данным выявлены следующие проблемы:

- отсутствие поддержки коллег во время осуществления трудовой деятельности и механизмов передачи опыта между сотрудниками;

- отсутствуют документированные механизмы карьерного роста в организации, сотрудники не видят перспектив повышения на рабочем месте;
- отсутствуют комнаты отдыха для работников, механизмы общения сотрудников организации во время отдыха;
- руководство не отслеживает причины увольнения сотрудников, в том числе и среди молодых специалистов.

В качестве рекомендаций по совершенствованию организации труда в ООО «РТП» предложено следующее:

- создание механизмов передачи опыта между сотрудниками;
- установление критериев и механизмов карьерного роста сотрудников;
- создание условий для отдыха сотрудников;
- создание системы работы с причинами увольнения сотрудников.

Привлечение и удержания молодых специалистов на предприятии становится вопросом первостепенной важности. Молодые сотрудники обладают актуальными знаниями и новыми идеями, которые могут стать ключевым преимуществом компании.

Для успешного удержания молодых специалистов можно применять инновационные методы и практики. Один из таких методов – создание стимулирующей рабочей обстановки. Молодым сотрудникам нужно предоставлять возможность реализовывать свои идеи, а также поощрять их креативность и инновационное мышление. Это может быть достигнуто через проведение конкурсов среди сотрудников, предоставление времени для саморазвития и обучения.

Еще одной важной практикой является создание комфортной рабочей среды. Молодым специалистам важно чувствовать себя комфортно и уютно на рабочем месте. Предприятие должно обеспечить современное оборудование, комфортные рабочие места, а также разнообразные формы отдыха и развлечений для сотрудников.

Также важно оказывать поддержку и менторство молодым специалистам.

Важность удержания молодых специалистов на предприятии не может быть недооценена. Компании, которые смогли успешно привлечь и удержать молодых специалистов, получают ряд ключевых преимуществ и достигают значительных результатов.

Во-первых, молодые специалисты обладают свежими знаниями и инновационными идеями. Они обладают более современными навыками и технологическими знаниями, что позволяет предприятию быть более конкурентоспособным на рынке. Молодые сотрудники часто гораздо быстрее адаптируются к изменениям и готовы использовать новейшие технологии, что способствует росту эффективности и продуктивности.

Во-вторых, молодые специалисты вносят новые идеи и подходы в работу. Они часто более открыты к инновациям и готовы рисковать, что может привести к разработке новых продуктов или услуг, улучшению процессов и повышению качества работы. Важно, чтобы предприятие могло сохранить эти идеи и применять их на практике.

Кроме того, удержание молодых специалистов может снизить затраты на поиск и обучение новых работников.

Список использованных источников

1. Бухалков, М.И. Управление персоналом на предприятии: учебник / М.И. Бухалков. – М.: Экзамен. – 2019. – 320 с.
2. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ. – 2019. – 670с.
3. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ. – 2021. – 352 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА – М. – 2020. – 695 с.

УДК 331.361

ГРНТИ 14.15.25

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА

А.Д. Шестакова

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Е.Е. Савченко

д-р. экон. наук, директор КрИЖТ ИрГУПС

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье рассмотрена концепция непрерывного образования. В условиях современного рынка, компаниям необходимо быть готовыми к постоянным изменениям и развитию. Обучение персонала является одним из ключевых факторов успеха, так как позволяет повысить уровень профессионализма сотрудников, а также их мотивацию и лояльность к компании. Однако в условиях кадрового дефицита, организация обучения может стать сложной задачей, требующей особого подхода.

Ключевые слова: обучение персонала, персонал, кадровый дефицит.

Дефицит кадров на рынке труда, или кадровый голод, возникает, когда количество открытых вакансий превышает число соискателей, которые соответствуют требованиям работодателей. Здесь важно учитывать не только количество претендентов, но и их соответствие необходимым критериям.

Дефицит кадров в России по итогам 2023 года составил 4,8 млн человек. Об этом говорится в исследовании ведущего научного сотрудника ФГБУН «Институт экономики РАН» Николая Ахапкина. Эту проблему в течение года признавали Минтруд, нехватку рабочих рук в отраслях оценивали Минпромторг, Минстрой, Минсельхоз, Минздрав, Минцифры. Центробанк неоднократно предупреждал об опасностях недостатка рабочей силы для экономики, а глава Центробанка Эльвира Набиуллина назвала дефицит рабочих кадров главной проблемой, которая мешает экономическому росту. Министр экономического развития Максим Решетников назвал аномально низкий уровень безработицы отклонением от нормы, которое замедляет развитие экономики.

Результаты опросов компаний свидетельствуют о серьезной проблеме нехватки кадров. Согласно последнему исследованию портала Superjob, 85% российских компаний испытывают дефицит сотрудников.



Рисунок 1 – Прогноз дефицита рабочей силы к 2030 году в разбивке по ВЭД, тыс.чел.

Дефицит, который наблюдается на рынке труда, связан с множеством факторов:

– сокращение численности населения из-за демографического спада. Согласно данным Росстата, население России сокращается с 2018 года после восьми лет роста. Это приводит к уменьшению числа рабочей силы и увеличению дефицита кадров;

– отток высококвалифицированных кадров за рубеж. С февраля 2022 года Россию покинули сотни тысяч человек. Многие из них – специалисты высокого уровня, которых иностранные компании готовы нанять без проблем;

– проблемы с образованием, включая быстрое устаревание знаний и нежелание выпускников работать по специальности. Знания, которые дают в вузах, особенно по IT-специальностям, устаревают быстрее, чем их внедряют в образовательные программы;

– недостаточная переподготовка персонала, что приводит к необходимости постоянного обучения для оставания востребованным. Однако, согласно исследованию компании PwC, только 41% российских компаний занимаются обучением сотрудников.

В условиях нехватки кадров компании должны сосредоточиться не только на поиске и найме новых сотрудников, но и на обучении своего существующего персонала. Это поможет повысить профессиональные навыки работников, стимулировать их мотивацию и укрепить преданность компании, что, в свою очередь, улучшит общую эффективность работы организации.

В условиях кадрового дефицита обучение персонала может быть необходимым по нескольким причинам:

– повышение квалификации сотрудников позволяет организациям выполнять текущие задачи более эффективно и качественно, даже при кадровом дефиците. Обучение также способствует удержанию сотрудников, мотивирует их и даёт возможности для профессионального развития;

– в условиях быстро меняющегося рынка обучение помогает подготовиться к будущим изменениям и адаптироваться к новым требованиям и возможностям. Улучшение коммуникации и командной работы благодаря обучению способствует созданию эффективных команд и улучшает взаимодействие между сотрудниками;

– обучение также снижает текучесть кадров, привлекая новых сотрудников и удерживая существующих, что положительно сказывается на стабильности и развитии организации.

В связи с нехваткой кадров компании активно инвестируют в обучение своих сотрудников, согласно информации от рекрутинговых и консалтинговых агентств. Основной акцент делается на развитие цифровых навыков, включая работу с новыми технологиями, такими как нейросети, и основы кибербезопасности. Эксперты Всемирного экономического форума прогнозируют, что в течение следующих пяти лет цифровизация станет ключевым фактором развития многих отраслей бизнеса, требуя либо переподготовки существующих специалистов, либо прихода новых сотрудников на рынок труда. Этот подход соответствует глобальному тренду на

цифровизацию кадров и одновременно является частью российской стратегии по удержанию и привлечению сотрудников.

Организация рассматривает обучение сотрудников как инвестиции, так как тратит на это материальные и временные ресурсы. В связи с этим компания ожидает от сотрудников повышения производительности и профессионализма.

Согласно мнению представителей других организаций, наиболее эффективными формами обучения являются долгосрочные курсы, вебинары с домашними заданиями, воркшопы и интенсивы. Стратегические сессии, офлайн-обучение и микрообучение занимают третье место по популярности. Меньшее количество сторонников имеют самостоятельное обучение с использованием книг, блогов и вебинаров, а также такие форматы, как наставничество, обучение на рабочем месте и практико-ориентированное обучение. Важно отметить, что большинство сотрудников также предпочитают онлайн-обучение.

В список приоритетных навыков для работодателей входят обучаемость, адаптивность, критическое мышление, осознанность, самосознание, креативность, устойчивость, сочувствие, эмпатия и уверенность в себе. Однако приоритетным направлением развития сотрудников остаётся развитие цифровых навыков, включая использование нейросетей и кибербезопасности.

Основные тенденции в современном образовании сосредоточены вокруг цифрового контента, индивидуализации учебных программ для каждого ученика, геймификации, мобильного обучения и развития гибких навыков (soft skills).

Для успешной карьеры специалисту необходимы как hard skills (например, знание компьютерных программ, медицинских процедур, работа с оборудованием, вождение автомобиля, иностранные языки), так и soft skills, которые не зависят от конкретной профессии. К ним относятся критическое и творческое мышление, многозадачность, управление эмоциями, ведение переговоров, принятие решений, командная работа и тайм-менеджмент. Эти навыки развиваются в ходе деловых игр, решения реальных кейсов и моделирования ролей.

Одна из актуальных проблем современного образования – постоянный рост объёма информации и быстрое устаревание знаний. В научной литературе США, к примеру, фигурирует особая единица измерения устаревания знаний специалиста – так называемый «период полураспада компетентности». Этот термин означает продолжительность времени после окончания вуза, когда в результате устаревания полученных знаний по мере появления новой информации компетентность специалиста снижается на 50%. Исследователи отмечают, что «период полураспада компетентности» – время, за которое специалист теряет половину своих знаний после окончания вуза – стал короче.

Это указывает на необходимость постоянного обновления знаний и навыков для поддержания конкурентоспособности в быстро меняющемся мире.

Таблица 1 – Время жизни компонентов отраслевых знаний и соотносимых с ними компетенций

Вид знаний	Период полураспада знаний, лет	Период распада знаний, лет
Фундаментальные знания / Общие компетенции	30	60
Общепрофессиональные знания / Общепрофессиональные компетенции	8	15
Узкоспециальные знания / Специальные профессиональные компетенции	4	7,5
Знание инновационных технологий / Инновационные компетенции	2	3,8
Корпоративные знания / Управленческие компетенции	1	1,9

Статистические данные об устаревании знаний после окончания института могут существенно различаться в зависимости от сферы деятельности и специализации. Однако, в целом, исследования показывают, что знания и навыки, полученные во время учебы, могут устаревать примерно на 20-30% в течение первых пяти лет после окончания института. Этот процесс может ускоряться или замедляться в зависимости от индивидуальных обстоятельств, таких как изменение технологий, появление новых методов и подходов в работе. Для поддержания актуальности своих знаний и навыков рекомендуется постоянно учиться и развиваться, следить за новыми тенденциями в своей отрасли и быть способным адаптироваться к изменяющейся ситуации.

Таким образом, чем больше времени проходит после окончания учебного заведения, тем больше изменений происходит в профессиональной сфере. Внедряются новые технологии, подходы к работе и требования к специалистам. Поэтому, чем старше специалист, тем меньше у него шансов быть востребованным на рынке труда, если он не отслеживает изменения и не повышает свою квалификацию.

В качестве примера рассмотрим возраст сотрудников одной из транспортных компаний.

Согласно рисунку 1, большую часть сотрудников компании составляют люди в возрасте от 36 лет, которые окончили образовательные учреждения более 10-15 лет назад, а, следовательно, их знания существенно устарели. По этой причине необходимо проводить обучающие программы, чтобы обновлять их знания и навыки.

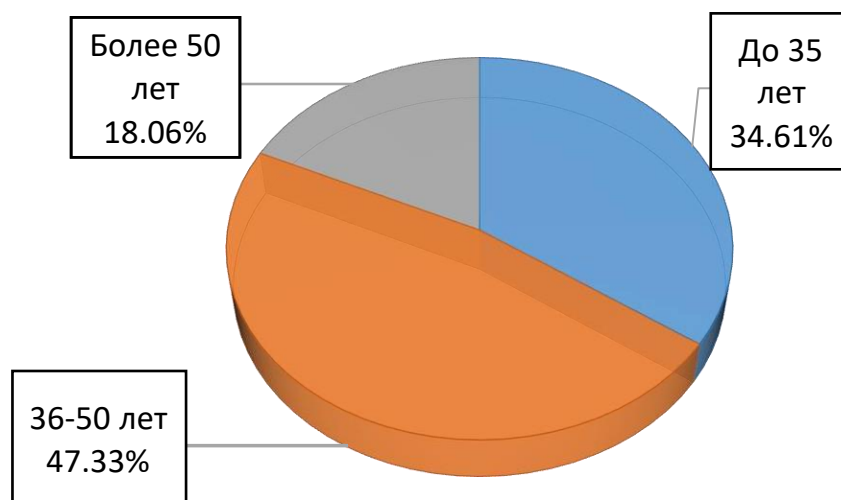


Рисунок 1 – Состав сотрудников компании по возрасту

Это поможет сотрудникам быть более эффективными и успешными в своей работе, а также соответствовать современным требованиям рынка и технологий. Кроме того, постоянное обучение способствует развитию профессионального роста и повышению уровня компетенций сотрудников.

Непрерывное образование в наши дни становится одним из принципов развития социально-экономического развития общества, базирующегося на постоянном обновлении знаний и совершенствовании компетенций.

Непрерывное образование представляет собой процесс постоянного увеличения общего и профессионального образовательного потенциала индивида на протяжении всей жизни благодаря системе государственных и общественных институтов, что соответствует нуждам личности и общества. Непрерывное образование служит продолжением образования, объединяя все этапы процесса и промежуточные результаты. Непрерывность способствует пониманию стабильности любой системы, что делает человека более организованным и ответственным в своей деятельности, поскольку образование является для него инструментом адаптации к переменам в социальной среде.

Для организации обучения персонала в условиях нехватки кадров требуется особый подход: гибкость. Необходимо использовать все имеющиеся ресурсы и технологии для обеспечения качественного и доступного обучения сотрудников. Эффективность обучения также зависит от мотивации сотрудников и их стремления к развитию.

Список использованных источников

1 Бикменева Е.Г. Развитие непрерывного образования // Россия: тенденции и перспективы развития, 2021.– №16(1). – С. 773-776.

2 Мортиков Виталий Владимирович Управление персоналом в условиях дефицита кадров // Вопросы управления, 2022. – №1 (74). – С.73-86.

3 Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления // Социально-трудовые исследования, 2023. – №4 (53). – С. 179-189.

4 Александрова, Н. А. Управление персоналом в современных условиях организации труда : учебное пособие / Н. А. Александрова, Н. С. Межлумян. — Чита : ЗабГУ, 2022. — 170 с. — ISBN 978-5-9293-3026-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/363350> (дата обращения 09.04.2024).

5 Анализ и планирование показателей персонала : учебное пособие / Н. В. Тонких, С. Б. Долженко, Е. Е. Лагутина [и др.]. — Екатеринбург : УрГЭУ, 2021. — 359 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/366248> (дата обращения 09.04.2024).

УДК 658.3.012.4

ГРНТИ 82.17.25

**СНИЖЕНИЕ УРОВНЯ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА
В ОРГАНАХ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ**

Д.Н. Шинкоренко

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Т.А. Вашко

канд. техн. наук, доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной работе рассматривается проблема нехватки персонала в структурах Федеральной службы исполнения наказаний. Автором анализируются потенциальные факторы, влияющие на данное явление, предлагаются стратегии решения проблемы и методы её преодоления. Целью данной работы является исследование различных аспектов кадрового дефицита во ФСИН ИК-42 и разработка рекомендаций по его снижению.

Ключевые слова: персонал, кадровый дефицит, потребность в персонале, Федеральная служба исполнения наказаний.

Кадровый дефицит в учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН) оказывает негативное влияние на эффективность исполнения уголовных наказаний, безопасность сотрудников и осужденных, а также на общественное доверие к системе исполнения наказаний. В 2023 году некомплект персонала во ФСИН в России достиг 19%, что характеризовало рост почти на 4%

по сравнению с 2022 годом. В связи с этим, снижение уровня кадрового дефицита в ФСИН России ИК-42 становится приоритетной задачей.

Несмотря на наличие семи учреждений высшего образования с одним филиалом, девяти учебных центров, трех институтов повышения квалификации, межрегионального учебного центра и двух научно-исследовательских институтов (по уголовно-исполнительной системе и информационным технологиям) для подготовки специалистов для нужд ФСИН, проблема нехватки квалифицированных кадров все еще остается актуальной [1]. Недостаточное число студентов в учебных заведениях этого ведомства существует уже несколько лет по различным причинам. Респонденты опроса выделяют следующие основные причины:

- недостаточное информирование о Федеральной службе исполнения наказаний (чаще всего ассоциируется с понятием "тюрьма");
- негативное представление средств массовой информации о пенитенциарной системе (включая статьи и фильмы);
- меньший престиж службы (по сравнению с Федеральной службой безопасности, Министерством внутренних дел и военной службой);
- удаленность ведомственных учебных заведений от места проживания.

Дефицит кадров в обычной практике управления персоналом любой организации образуется в результате двух основных причин [2]. Во-первых, увольнение сотрудников, ранее работавших в организации. В данной ситуации кадровой службой проводится анализ причин увольнения. На основании полученной информации при необходимости вносятся изменения и дополнения к требованиям будущих кандидатов на освободившиеся должности. Во-вторых, образование новых рабочих мест из-за расширения производства и увеличения численности персонала. В этом случае в учреждениях ФСИН расширение «производства» происходит без увеличения численности персонала [3]. Так причина распространения практики заключения фигурантов различных уголовных дел под домашний арест ведет к увеличению количества заключенных на одного инспектора. Теперь сотрудники посвящают большую долю своего рабочего времени функциям, которые возложены на них в части исполнения домашнего ареста несмотря на то, что кроме домашнего ареста, инспектор заведует и другими направлениями наказаний, такими как исправительные работы, ограничение свободы и прочее.

На основе требований к персоналу обеспечивается понимание качественной потребности организации в персонале; количественно же потребность определяется, исходя из масштабов деятельности. Рассмотрим численный состав персонала исследуемой организации: учреждения ФСИН России ИК-42, приведенные в таблице на конец 2023 года.

Таблица 1 – Комплектация штата ИК-42

№ п/п	Служба	По штату	По списку	Отклонение
1	Руководство	8	6	
2	ОАО	3	3	
3	ГО МПиГО	1	1	
4	Оперативный отдел	10	9	
5	ОБ	144	129	
6	ОСУ	5	5	
7	ОВРСО	16	15	
8	ОК и РЛС	5	5	
9	Отдел КБ и ХО	4	3	
10	ЭМО (гараж)	5	5	
12	Бухгалтерия	2	2	
14	ЦТАО	9	9	
17	ГСЗ	2	2	
18	ПЛ	4	4	
19	Отдел охраны/кинологический отдел, ИТО СиВ	424	411	
20	ПЧ	2	2	
21	Ветеринарная служба	1	1	
24	ЗГТ	1	1	
	Итого	646	613	33

Исходя из данных таблицы можно сделать вывод о том, что в данной организации явный кадровый дефицит, который составляет 5% от требуемой численности сотрудников. Это привело в свою очередь к снижению эффективности работы и увеличению нагрузки на работающих сотрудников.

Анализ проблемы нехватки кадров, проведенный с помощью наблюдения и опроса руководства и сотрудников ИК-42, позволил выявить три базовые причины для данного конкретного учреждения.

1 Бюджетные ограничения. Ограниченное финансирование, выделяемое ФСИН, часто приводит к недостаточности ресурсов для набора, обучения и удержания квалифицированного персонала. Это затрудняет привлечение новых сотрудников и поддержание достаточного количества рабочей силы.

2 Демографические факторы. Стареющая рабочая сила ФПС достигает пенсионного возраста, что усугубляет нехватку кадров. Набор нового персонала не поспевает за темпами выхода на пенсию, что приводит к увеличению разрыва.

3 Сложные условия работы. Требовательный и напряженный характер работы в исправительных учреждениях отбивает у многих потенциальных кандидатов желание делать карьеру в ФСИН. Это, в сочетании с опасениями по

поводу безопасности и удовлетворенности работой, способствует отсутствию интереса к вступлению в организацию.

Детальное анкетирование уволившихся в 2022-2023 г. сотрудников позволило выявить и ранжировать более конкретные проблемы в системе управления персоналом ФСИН России ИК-42 (рисунок 1).



Рисунок 1 – Причины, способствующие увольнению сотрудников ИК-42

С целью снижения дефицита персонала в ИК-42 предлагается:

1 Увеличение финансирования на управление персоналом. Это могло бы включать расширение усилий по набору персонала, улучшение программ обучения, а также предоставление стимулирующих выплат и льгот для привлечения и удержания квалифицированного персонала.

2 Стратегия набора и удержания сотрудников. Создание позитивной рабочей среды, сосредоточение внимания на благополучии сотрудников и признание их вклада могут улучшить моральный дух и удовлетворенность работой.

3 Технологические достижения. Инвестиции в современные технологии, такие как автоматизированные системы для решения рутинных задач, могут помочь облегчить нагрузку на персонал и повысить операционную эффективность.

4 Сотрудничество и партнерство. Установление партнерских отношений с образовательными учреждениями и организациями, занимающимися уголовным правосудием, может улучшить усилия по набору персонала. Сотрудничество с другими правоохранительными органами и исправительными службами может помочь решить кадровые проблемы за счет обмена ресурсами и опытом.

5 Разработка и применение компетентностных моделей. Компетентностные модели необходимо построить для различных профессионально-квалификационных групп сотрудников ФСИН с учетом специфики решаемых оперативно-служебных задач, например, за основу можно взять базовую структуру, представленную на рисунке 2.

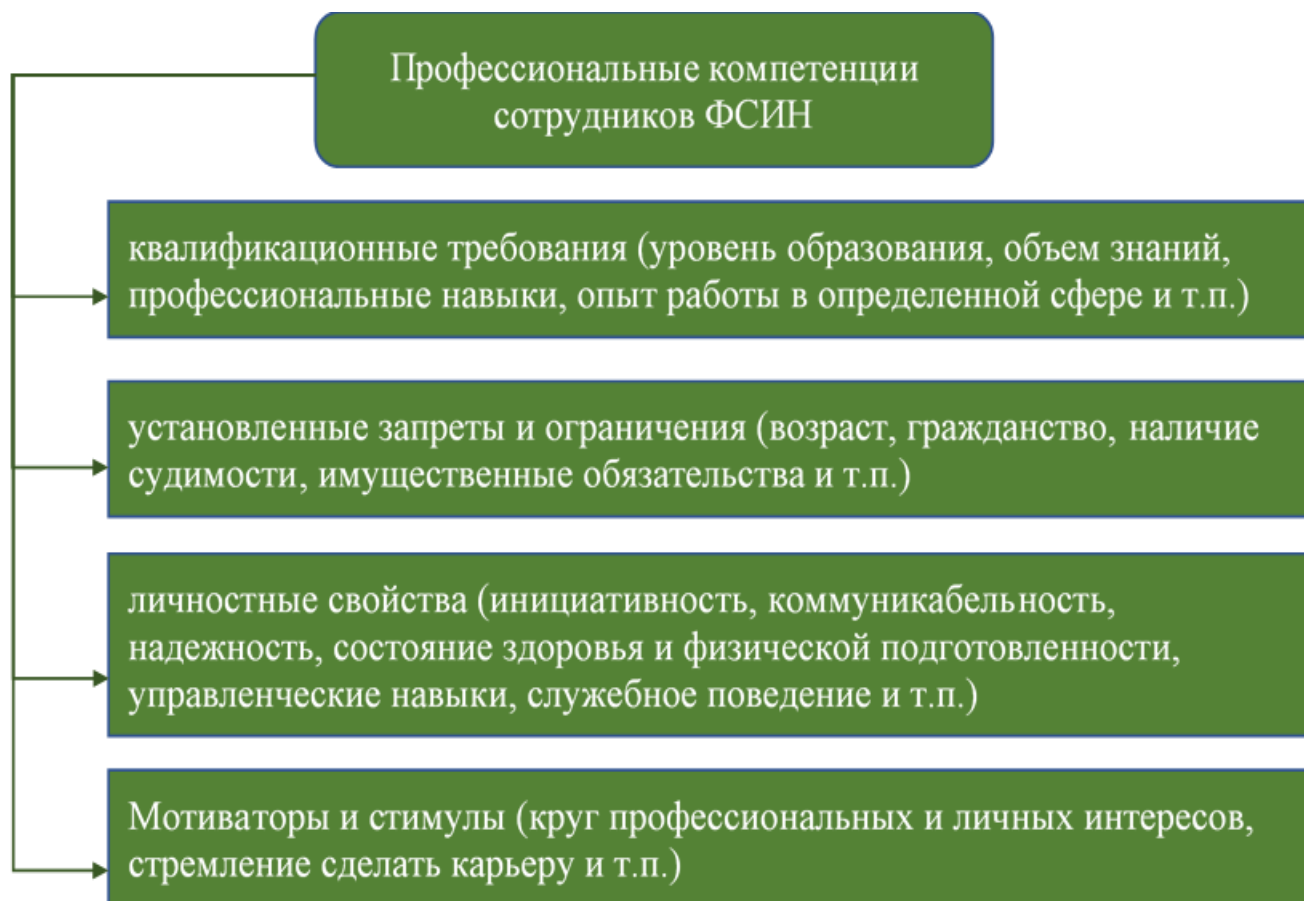


Рисунок 2 – Структура модели компетенций сотрудников ФСИН

Разработка и использование компетентностных моделей поможет систематизировать все этапы формирования персонала в учреждении ФСИН России ИК-42, стандартизировать взаимодействие с сотрудниками и достичь оптимальной согласованности применяемых персонал- технологий.

Проблема дефицита персонала в органах ФСИН должна решаться на уровне государства как на этапе подготовки молодых специалистов в образовательных учреждениях, так и отдельных ИК в направлении снижения текучести существующих кадров за счет создания благоприятной атмосферы на рабочем месте. Это включает в себя предоставление профессиональной, психологической и медицинской поддержки, а также решение социальных вопросов.

Нехватка кадров в Федеральной службе исполнения наказаний (ФСИН) должна быть решена срочно и окончательно, т.к. ее наличие отрицательно сказывается на обеспечении безопасности. Недостаточное число

квалифицированных сотрудников, занимающихся контролем за осужденными, порождает целый ряд проблем, способных иметь серьезные последствия.

Список использованных источников

1 Голдобин И. С. Проблема кадрового дефицита в органах Федеральной службы исполнения наказаний и возможные Пути решения // Генерал от инфантерии Е.Ф. Комаровский - первый командир отдельного корпуса внутренней стражи России : Межвузовская научно-практическая конференция / Пермь: ФГКВОУ ВО «Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации», 2019. С. 474-477.

2 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. Москва : ИНФРА-М, 2023. — 695 с.

3 Кикоть В.Я. Наука управления. Основы организации и управления в правоохранительной деятельности: науч. издание. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 751 с.

УДК 316.48

ГРНТИ 02.41.31

ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ, КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Н.А. Шишкова

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: О.Ю. Серикова

ст. преподаватель кафедры «УП»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье раскрывается сущность и влияние социально-психологических инструментов, КПЭ на систему управления персоналом организации. Актуальность данной темы заключается в том, что эффективность деятельности организации во многом зависит от удовлетворенности персонала организацией.

Ключевые слова: социально-психологические инструменты, КПЭ, инструменты УП.

В настоящее время важнейшим ресурсом для всех видов деятельности является человек, а потому необходимо знать, как найти подход к персоналу, какие инструменты использовать при взаимодействии с ним.

Социально-психологические методы – это методы воздействия управленческих знаний на персонал, которые базируются на применении законов психологии и социологии. Эти методики направлены как на отдельные лица, так и на группу специалистов. По масштабам и способам воздействия их можно разделить на: психологические, групповые, социологические, внутренние и внешние [2].

Психология управления изучает поведение человека в процессе рабочего процесса. Психологические методы управления занимают основную позицию в работе с персоналом. Они направлены на конкретную личность и, как правило, индивидуальны. Главной особенностью этих методов является то, что они нацелены непосредственно на внутренний мир человека, его поведение, интеллект, личность, чувства, образы, и позволяют сосредоточить внутренний потенциал работника на решении определенных производственных задач [2]. Психологические методы представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Психологические методы управления [1]

Социологические методы позволяют оценить обстановку рабочего пространства и назначение работников в коллективе, выявить неформальных лидеров и обеспечить им поддержку, обеспечить эффективные коммуникации и

предупреждение межличностных конфликтов в коллективе, применять мотивацию персонала для достижения конечного результата труда. К числу социологических методов управления относят: социальное планирование, социологические исследования, оценку личностных качеств, мораль, партнерство, соревнование, управление конфликтными ситуациями [2]. Социально-психологические инструменты – это те, что помогают создавать комфортные условия для труда и развития. Сюда входят и психологический климат, и похвала, и система выдачи грамот на тематических, сезонных кооперативах – инструментов множество, каждый из которых нацелен на определенную группу лиц, на определенную поставленную цель [4]. Рассмотрим общую характеристику социально-психологических инструментов в таблице 1.

Таблица 1 – Общая характеристика социально-психологических инструментов

<i>Признаки</i>	<i>Содержание</i>
1	2
Объект управления	<ul style="list-style-type: none"> – характер, психические, антропометрические и психофизиологические особенности работника; – эргономичность рабочего места и производственного помещения; – система подбора, расстановки, подготовки и переподготовки кадров; – организация рабочего места; – система стимулирования труда работников; – морально-психологический климат в коллективе; – условия отдыха работников; – инфраструктура региона.
Функции управления	<ul style="list-style-type: none"> – анализ норм и нормативов социально-психологических процессов; – выявление узких мест и недостатков; – формулирование проблемы; – планирование улучшения норм и нормативов социально-психологических процессов; – организация выполнения планов; – учет и контроль выполнения норм и нормативов; – мотивация улучшения показателей социально-психологических процессов; – регулирование процессов.
Методы управления	<ul style="list-style-type: none"> – оптимальное комплектование подгрупп и коллективов; – гуманизация трудового процесса; – психологическая мотивация; – отбор специалистов и дальнейшее профессиональное обучение.

КПЭ – это ключевые показатели эффективности персонала, выраженные количественно и позволяющие отразить результативность работы каждого из сотрудников.

Продуктивность показателей КПЭ имеет три уровня:

- 1 базовый (исходная точка, от которой ведётся отсчёт результата);
- 2 нормальный (обязательный к исполнению при любых условиях);
- 3 целевой (идеал для стремления всем сотрудникам) [3]. Показатели КПЭ оцениваются по окончании отчётного периода.

Оценка качественных значений производится по 100 балльной шкале. Количественные показатели измеряются по метрической системе. Для определения частного результата сотрудника применяется формула:

$$\text{(Фактические данные – базовый КПЭ / Норма – база)} \times 100\% = \text{результат в процентах}$$

Благодаря обретенным данным, появляется возможность определения: кто из сотрудников выполнил или перевыполнил установленную норму. Если КПЭ выше 100% – эффективность работника высокая. В случае, когда данный параметр ниже 100% – это является свидетельством того, что кадр выполняет свою работу с меньшей эффективностью. Для каждой компании формируются индивидуальные критерии оценки, учитывающие её особенность [3].

Рейтинг эффективности (%):

$$\text{Вес} \times \text{Факт (все показатели суммируются)}$$

Пояснения:

а) ключевые показатели — то, что работодатель хочет получить от персонала. При этом, в зависимости от занимаемой должности, человеку будут предъявлены определенные критерии;

б) веса – указываются числа в диапазоне в интервале от 0 до 1, где один является наиболее высоким значением. Показывает приоритеты, которыми наделен предыдущий столбец с учетом задач организации;

с) база – самые минимальные цифры, которых нужно придерживаться. Все, что находится ниже, считается отсутствием результата, становится вопрос о необходимости такого сотрудника;

д) норма – то, сколько было достигнуто за аналогичный промежуток, который был до этого. Это требуется выполнить каждому работнику в обязательном порядке. Если получилось меньше, значит, не справился со своими обязанностями;

е) цель – необходимо достичь в указанный срок. Он призван стимулировать персонал на получение наилучшего положения;

- f) факт – сколько по итогу заданного периода;
- g) индекс дает понятие о том, как полученное разнится с нормативом [3].

Управление человеческими ресурсами, как специфическая деятельность, осуществляется за счет различных способов воздействия на работников. В литературе имеются различные классификации таких способов. Так, в зависимости от характера воздействия на человека выделяют: методы стимулирования, связанные с удовлетворением специфических потребностей конкретного индивида; методы информирования, предполагающие передачу работнику сведений, которые позволят ему самостоятельно строить свое организационное поведение; методы убеждения, т.е. непосредственного целенаправленного воздействия на внутренний мир, систему ценностей человека; методы административного принуждения, основанные на угрозе или применении санкций [1].

Применение инструментов социально-психологического управления имеет решающее значение для улучшения ключевых показателей эффективности работы персонала [5]. Использование социально-психологических методов управления персоналом позволяет организациям разрабатывать эффективные системы управления трудом, используя значения КПЭ и стратегии развития специалистов для оценки и повышения эффективности работы [5]. Интегрируя инструменты социально-психологического управления в стратегии управления персоналом, предприятия могут повысить эффективность работников и добиться долгосрочного успеха.

Список использованных источников

1 Алтунина, И. Р. Социальная психология: учебник для вузов / И. Р. Алтунина; под редакцией Р. С. Немова. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 409 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510720> (дата обращения: 07.04.2024).

2 Виртуальная среда обучения КНИТУ (КХТИ). MOODLE: Методы управления персоналом / Текст: электронный // MOODLE [сайт]. — URL: <https://moodle.kstu.ru/mod/book/view.php?id=18979&chapterid=3744> (дата обращения: 07.04.2024)

3 Каурова, О. А. Метод результативности и ключевых показателей эффективности (KPI) как ключевой метод оценки персонала в условиях цифровизации / О. А. Каурова, Д. С. Митюхин, Е. С. Гуреева // Наука и бизнес: пути развития. – 2022. – № 10(136). – С. 190-192.

4 Нескучная газета. Управление персоналом: принципы, методы, инструменты HR в организации/ Текст: электронный // Нескучная газета [сайт]. — URL: <https://noboring-finance.ru/> (дата обращения: 07.04.2024)

5 Петренко, Т. В. Психология управления людьми как инструмент повышения эффективности деятельности предприятия / Т. В. Петренко, В. А. Айдинова, Н. Д. Вотченко // Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами: сборник статей IV Международной научно-практической конференции, Пенза, 15–16 мая 2019 года / Под редакцией: О.А. Лузгиной. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2019. – с. 199-205.

УДК 331.108.2

ГРНТИ 06.77.90

**ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ
НА HR-БРЕНД ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ НА ООО «МАЛЕ»**

П.А. Щекотова

студент направления подготовки 38.03.03

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: И.Н. Белых

канд. педагог. наук, доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье освещены вопросы использования цифровых технологий при развитии HR-бренда компаний. Рассматриваются понятия «цифровые технологии» и «HR-бренд». На основе аналитических выводов предложены решения по использованию цифровых технологий, которые позволяют формировать положительный HR-бренд компаний. Практические результаты статьи могут быть рассмотрены в качестве рекомендаций для внедрения новых методов в развитии HR-бренда различных компаний. На примере компании ООО «Мале» в статье показаны практические приёмы применения цифровых технологий и их влияние на HR-бренд компании. Основным видом деятельности ООО «Мале» является деятельность агентов по оптовой торговле электротоварами и бытовыми электроустановочными изделиями. ООО «Мале» может заниматься только теми видами деятельности, которые определены в их уставе. При помощи метода Лимана Портера в компании был проведен анализ организационной лояльности, при помощи метода Алексеевой Л.А проанализировано состояние интегральных показателей сформированности внутреннего и внешнего HR-бренда организации на рынке труда. По итогам исследования были сделаны выводы и

предложен ряд рекомендаций по применению цифровых технологий в совершенствовании HR-бренда ООО «Мале»

Ключевые слова: HR-бренд, компания, имидж работодателя, положительный HR-бренд, цифровые технологии

В современном мире огромное значение имеет правильное формирование и поддержание положительного HR-бренда компании. HR-бренд – это образ компании как работодателя, который формируется на основе взаимоотношений с сотрудниками, качества рабочей среды, мероприятий по развитию персонала и других факторов. Положительный HR-бренд привлекает внимание кандидатов и помогает привлекать в компанию квалифицированных специалистов.

Цифровизация HR-инструментов – закономерный процесс, обусловленный, с одной стороны, государственной политикой (Распоряжение Правительства РФ № 1632-р от 28.07.2017 «Цифровая экономика Российской Федерации» [1]), с другой – потребностями самих организаций в снижении затрат и росте конкурентоспособности. Актуализация данного процесса требует не только разработки и внедрения цифровых продуктов в HR-сферу, но и их объективной, научной оценки. В связи с этим последние годы растет количество исследований в рассматриваемой области. [1]

С появлением цифровых технологий компании получили возможность эффективно использовать цифровые платформы для формирования положительного HR-бренда. В данной статье рассмотрим, какие шаги необходимо предпринять для успешного формирования положительного HR-бренда на основе цифровых технологий [2].

1. Социальные сети как платформа для формирования HR-бренда

Одним из наиболее эффективных инструментов для формирования HR-бренда являются социальные сети. Компании могут использовать социальные платформы, для публикации информации о вакансиях, корпоративных мероприятиях, достижениях сотрудников и других событиях, которые отражают культуру компании.

2. Создание активного и интересного контента

Для привлечения внимания кандидатов компании должны создавать интересный контент, который отображает жизнь и работу в компании. Это могут быть статьи, видео, интервью с сотрудниками, обзоры проектов и т.д. Чем больше информации о компании доступно потенциальным сотрудникам, тем больше вероятность привлечения квалифицированных специалистов.

3. Применение цифровых решений для улучшения процесса рекрутинга

Цифровые технологии позволяют улучшить процесс подбора персонала, сделать его более эффективным и прозрачным. Компании могут использовать

системы управления кандидатами (ATS), онлайн-интервью, тестирование знаний и навыков кандидатов для более быстрого и качественного отбора сотрудников.

4. Обратная связь от сотрудников и кандидатов

Важным аспектом формирования HR-бренда является обратная связь от сотрудников и кандидатов. Компании должны активно собирать отзывы о работе в компании, участвовать в рейтингах и обзорах работодателей, чтобы понимать, что нужно улучшить в своей работе. Позитивная обратная связь от сотрудников и кандидатов поможет укрепить положительный HR-бренд компании.

5. Онлайн-обучение и развитие персонала

Цифровые технологии позволяют создать обучающие курсы онлайн и тренинги для сотрудников компании. Это помогает работникам развивать свои профессиональные навыки, повышать квалификацию и чувствовать себя ценными и востребованными в компании. Обучение и развитие персонала – важная часть формирования HR-бренда, которая позволяет привлекать и удерживать талантливых специалистов.

Целью данной статьи является описание влияния цифровых технологий на формирование положительного HR-бренда.

Объектом выступает общество с ограниченной ответственностью «МАЛЕ». Для оценки HR-бренда данной компании основным методом послужил метод сравнения внешнего и внутреннего HR-бренда.

Согласно полученным данным для потенциальных работников рассматриваемого предприятия наиболее значимыми характеристиками работодателя являются возможность профессионального развития и карьерного роста, а также уровень оплаты труда, ради которых потенциальные работники готовы жертвовать корпоративными нормами и традициями, получившими самую низкую оценку значимости [3]. Среди методик, применяемых в исследовании, выступили следующие:

- опросник организационной лояльности Лимана Портера;
- расчёт интегрального показателя сформированности внутреннего и внешнего HR-бренда организации на рынке труда по методике Алексеевой Л.А.

Полученные данные исследования указывают, что индикатор «возможность профессионального развития и карьерного роста», являющийся очень весомым для опрошенных потенциальных работников, получил наименьшую оценку привлекательности (0,31). Что говорит о том, что привлекательной характеристикой для большинства опрошенных является «известность организации на рынке труда».

Рассчитав интегральные показатели, следует сделать вывод о том, что значение показателя сформированности внутреннего HR-бренда работодателя

(1,17) превышает значение показателя сформированности внешнего HR-бренда организации (0,92). С одной стороны, данный факт заслуживает положительной оценки, так как внутренний HR-бренд сформирован в большей степени в сравнении с внешним. Однако, исходя из условий методики, комбинация значений (0,2) характеризуется как неудовлетворительный результат. Тем самым возникает необходимость в совершенствовании HR-бренда компании на рынке труда [4].

В качестве предложенных мероприятий по формированию HR-бренда в исследовании, представленном в рамках статьи, предлагается прибегнуть к использованию цифровых технологий, а именно предлагаются к внедрению следующие мероприятия:

– онлайн-семинаров «Формирование привлекательного HR-бренда работодателя»;

– проведение программы «Бренд-2024» в социальных сетях;

– разработка электронной программы «Выходное интервью».

Все предложенные мероприятия позволят, кроме всего прочего, получить значительный экономический и социальный эффект.

Таким образом, цифровые технологии играют важную роль в формировании и поддержании положительного HR-бренда компании. Компании, которые активно используют цифровые платформы для коммуникации с сотрудниками и кандидатами, предоставляют возможности для обучения и развития персонала, получают позитивные отзывы о работодателе и создают интересный и актуальный контент, имеют большие шансы на привлечение и удержание квалифицированных специалистов.

Список использованных источников

1. Белых, И. Н. Использование цифровых HR-инструментов как фактор снижения кадровых рисков в организации / И. Н. Белых // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 10(159). – С. 887-895. – DOI 10.34925/EIP.2023.159.10.181

2. Мельник, М. В. Анализ и оценка систем управления на предприятиях. Москва: Академия, 2018. – 196 с.

3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности / Ю. Г. Одегов – Москва : Просвещение, 2019. – 227 с.

4. Ольгина, А. А. Методы оценки эффективности службы управления персоналом организации / А. А. Ольгина – Москва : Юрайт, 2021. – 289 с.

СЕКЦИЯ «ЭКОНОМИКА»

УДК 338.2:61

ГРИНТИ 06.71.47

ПРОЦЕСС ПРОВЕРКИ ДЕЛОВОГО ПАРТНЁРА КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

С.Д. Савватеева, П.О. Чинков

студент направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Н.Н. Еронкевич

канд. эконом. наук, доцент кафедры Управление персоналом

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

***Аннотация.** В данной статье описана важность процесса проверки потенциального делового партнера предприятием для поддержания высокого уровня экономической безопасности, возможные финансовые риски предприятия при сотрудничестве с недобросовестным деловым партнером и разработана методика проверки потенциального партнера на надежность, платежеспособность и финансовую устойчивость с целью минимизации вероятности наступления возможных рисков ситуаций, таких как финансовые потери, остановка процесса производства, потеря репутации, снижение качества продукции и участия в арбитражных делах при сотрудничестве.*

***Ключевые слова:** проверка делового партнера, экономическая безопасность, риск, угроза.*

В процессе ведения предпринимательской деятельности предприятие может столкнуться с множеством рисков, которые могут принести финансовые, производственные и иные потери предприятия. Источниками некоторых рисков могут быть взаимоотношения предприятия с деловыми партнерами, например, риск невыполнения контрагентов своих обязательств, риск потери репутации и другие.

Так, исследование «Делобанка», проведенное в июле 2023 года среди 1 000 российских предпринимателей, работающих в городах с населением более 100 тыс. человек [1], выявило, что 16% российских предпринимателей срывает сроки контрактов или теряет 20-25% от оборота компании из-за сотрудничества с ненадежными контрагентами.

Большинство предпринимателей, опрошенных банком, столкнулись с проблемами взаимодействия с партнерами. Оплата существенно задерживалась у 79% участников исследования. Дополнительно, 64% респондентов столкнулись с отказом партнеров в оплате за товары или услуги. Около половины участников (42%) сталкивались с отказом от выполнения оплаченных работ или поставок. Некоторые партнеры (у 30% опрошенных) пытались украсть клиентов у предприятий. Кроме того, одной из проблем выделено подделывание документов (указали 21% участников), а также выдача себя за тех, кем они не являются (18%). Также, 13% респондентов сообщили о проблеме поставок контрафактных товаров [1].

Таким образом, остро встает проблема в поиске надежного бизнес-партнера, поэтому была поставлена следующая цель данного исследования – разработка методики проверки потенциального делового партнера для выявления возможных рисков при сотрудничестве и минимизации вероятности их свершения.

Изучая российский опыт, можно выделить, что частой практикой на предприятиях является использование в качестве инструмента оценки рисков платные сайты по проверке контрагентов, такие как, например, СПАРК [2] или СБИС [3], где стоимость подписки составляет 200 000 рублей в год. Не каждое предприятие может позволить себе данные расходы, поэтому оценка рисков производится самостоятельно, которая, как правило, обладает высокой долей субъективизма. Это связано с тем, что основной проблемой при оценке рисков взаимоотношения с деловыми партнерами является отсутствие единой методики проверки, в связи с чем предлагается методика оценки рисков для проверки делового партнёра на основе использования метода индексов рисков, который позволяет сделать упорядочение значений риска на основе исходных критериев для последующего сравнения [4,5].

На рисунке 1 продемонстрированы индексы, позволяющие оценить риски взаимоотношений с деловыми партнерами.

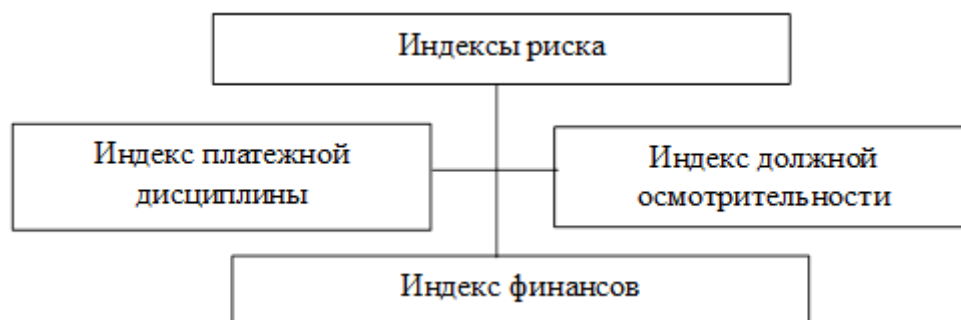


Рисунок 1 – Виды индексов риска взаимоотношений с деловыми партнерами

Вышеперечисленные индексы направлены на оценку рисков взаимоотношений с деловыми партнерами и помогают на ранних стадиях партнёрства выявить ненадежного контрагента, тем самым предотвратить возможное рискованное событие. Стоит отметить, что эти индексы используются и в сервисе по проверке делового партнера СПАРК.

Каждый индекс имеет определенное количество критериев, которые в ходе анализа суммарно оцениваются по балльной шкале, чем меньше набран суммарный балл, тем меньше риск, и наоборот, чем больше – тем больше риск, что наглядно представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Итоговая таблица оценки рисков взаимоотношения с деловыми партнёрами

Наименование критерия	Балльная оценка				
	1	2	3	4	5
Индекс должной осмотрительности					
Наличие в реестре ЕГРЮЛ	да	×	×	×	нет
Подлинность адреса регистрации	да	×	×	×	нет
Подлинность вида деятельности организации	да	×	×	×	нет
Наличие лицензий (при необходимости)	да	×	×	×	нет
Наличие в реестре массовых руководителей	нет	×	×	×	да
Наличие в реестре банкротств	нет	×	×	×	да
Срок деятельности компании	> 6 лет	5-6 лет	4 года	2-3 года	1 год
Участие в государственных закупках	да	×	нет	×	×
Наличие в реестре недобросовестных поставщиков	нет	×	×	×	да
Наличие сайта	да	×	×	×	нет
Отзывы и рейтинги клиентов	5,0	4,9-4,4	4,3-3,8	3,7-3,1	3,0-2,0
Среднесписочная численность, чел	>5	4	3	2	1
Участие в судебных делах как ответчик	нет	1-4	5-9	10-14	>15
Наличие филиалов	есть	×	×	×	нет
Соблюдение законодательства по отношению к контрагентам	да	×	×	×	нет
Рейтинг по месту в области по объему выручки	1-10	11-30	30-60	61-100	>100
Выполнение договорных обязательств	да	×	×	×	нет
Наличие партнеров	есть	×	×	×	нет
Индекс должной осмотрительности					
Прозрачность деятельности	да	×	×	×	нет
Наличие просроченной задолженности, тыс. руб.	нет	>50	>100	>200	>300
Итого	20	40	60	80	100
Индекс финансов					

Наименование критерия	Балльная оценка				
	1	2	3	4	5
Коэффициент финансовой независимости	>0,5	0,375	0,25	0,125	<0,125
Коэффициент финансового рычага	<1	1,25	1,50	1,75	2
Коэффициент финансирования	>0,7	0,6-0,5	0,4-0,3	0,2-0,1	<0,1
Коэффициент финансовой устойчивости	>0,6	0,5-0,4	0,4-0,2	0,1	<0,1
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	>0,5	0,4	0,3	0,2	<0,1
Итого	5	10	15	20	25
Индекс платежной дисциплины					
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,2-0,5	0,15; 0,625	0,1; 0,75	0,05; 0,875	<0; >0,9
Коэффициент текущей ликвидности	1,5 -2,5	1,25; 3,125	0,75; 3,75	0,375; 4,375	<0; >4,5
Коэффициент быстрой ликвидности	0,7-0,8	0,6-0,5	0,4-0,3	0,2-0,1	<0,09
Коэффициент автономии	>0,5	0,375	0,25	0,125	<0
Индекс платежной дисциплины					
Коэффициент задолженности	0-0,5	0,625	0,75	0,875	>1
Дебиторская просроченная задолженность	0	×	×	×	>0
Кредиторская просроченная задолженность	0	×	×	×	>0
Итого	7	14	21	28	35

При этом, распределение баллов происходит следующим образом:

- 5 баллов – критерий не выполняется
- 4 балла – критерий выполняется на более чем 25%
- 3 балла – критерий выполняется на более чем 50%
- 2 балла – критерий выполняется на более чем 75%
- 1 балл – критерий выполняется на более чем 100%

Таким образом, исходя из таблицы 1 каждый индекс имеет свою суммарную оценку уровня риска, раскрытых в таблице 2.

Таблица 2 – Значение суммарной оценки индексов риска

Наименование индекса	Низкий уровень риска	Средний уровень риска	Высокий уровень риска
Индекс должной осмотрительности	От 0 до 40	От 41 до 70	От 71 до 100
Индекс финансов	От 0 до 10	От 11 до 15	От 16 до 25
Индекс платежной дисциплины	От 0 до 14	От 15 до 21	От 22 до 35

Опираясь на итоговые оценки индексов риска, можно определить уровень риска исходя из основных критериев, повлиявших на итоговую оценку. От результатов оценки зависит решение предприятия о взаимодействии с

потенциальным деловым партнером. Так, если сумма баллов индекса должной осмотрительности больше 71, то контрагент является ненадежным и предприятию стоит отказаться от сотрудничества. Если сумма баллов индекса финансов больше 15, то контрагент финансово неустойчив и предприятию не стоит вступать с ним в партнёрские отношения. Если сумма баллов индекса платежной дисциплины больше 22, то предприятие неплатежеспособно и его не стоит рассматривать как потенциального делового партнёра.

Список использованных источников

- 1 Газета.ru : официальный сайт URL : <https://www.gazeta.ru/business/news/2023/08/04/21010466.shtml> (дата обращения 10.04.2024)
- 2 Проверка контрагента в Системе СПАРК-Интерфакс : официальный сайт URL: <https://spark-interfax.ru/> (дата обращения: 21.01.2024)
- 3 СБИС – экосистема для бизнеса: учет, управление бизнесом в одной системе : официальный сайт URL : <https://sbis.ru/> (дата обращения: 21.03.2024)
- 4 Хоминич И. П. Управление финансовыми рисками : учебник и практикум для вузов. Москва : Издательство Юрайт, 2023. 569 с.
- 5 Богомолов В. А. Экономическая безопасность. Москва: Юнити-Дана, 2021. 295 с.

УДК 336.221

ГРНТИ 06.73

К ВОПРОСУ О СПОСОБАХ СНИЖЕНИЯ НАЛОГОВЫХ РАСХОДОВ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Е. А. Жабарова

студент направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: О. Ю. Дягель

канд. эконом. наук, доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье рассмотрены альтернативные варианты минимизации налоговых расходов субъектов малого и среднего предпринимательства как одного из факторов поддержания их развития. В частности, продемонстрирована возможность минимализации величины налога на имущество за счет применения инструментов управления

кадастровой стоимостью объектов недвижимости: проведение работ по снижению кадастровой стоимости имущества; исключение объекта недвижимости из перечня объектов, налоговая база которых определяется как кадастровая стоимость; деление объектов недвижимости на отдельные помещения.

Ключевые слова: *налоговая нагрузка, налог на имущество, малый и средний бизнес, кадастровая стоимость.*

В сложившейся структуре экономики малый и средний бизнес, который большое число рабочих мест, является кузницей кадров для среднего и крупного бизнеса, закрывает нишевые потребности экономики, производя товары и услуги, которые не могут в силу экономической целесообразности являться предметом деятельности субъектов крупного бизнеса, играет важную роль. Однако развитие данного сегмента экономики сдерживается рядом причин, одна из которых – сохраняющийся высокий уровень налоговой нагрузки.

На сегодняшний день в Красноярском крае юридические лица малого и среднего бизнеса имеют право применять следующими режимы налогообложения:

- общую систему налогообложения, предполагающую начисление и уплату налога на добавленную стоимость, налога на прибыль организации [1], налога на имущество [2], а если есть соответствующий объект, то субъекты малого и среднего бизнеса являются плательщиками еще двух налогов: транспортного налога [3] и земельного налога;

- упрощенная система налогообложения (далее – УСН), при которой налог на прибыль и НДС заменяется Единым налогом, ставка которого составляет 6%, если объектом налогообложением являются доходы, и 15%, если объектом является доход, уменьшенный на величину расходов. При этом необходимость уплаты транспортного, земельного налога и налога на имущество также сохраняется.

Налог на имущество определяется из расчета ставки в 2% в отношении объектов недвижимого имущества, налоговая база по которым определяется как их кадастровая стоимость (изменения действуют с 01 января 2015 года [4]). Перечень таких объектов формируется в соответствии с подпунктами 1 и 2 пункта 1 статьи 378.2 Налогового кодекса Российской Федерации:

«1) административно-деловые центры и торговые центры (комплексы) и помещения в них;

2) нежилые помещения, назначение, разрешенное использование или наименование которых в соответствии со сведениями, содержащимися в Едином государственном реестре недвижимости, или документами технического учета

(инвентаризации) объектов недвижимости предусматривает размещение офисов, торговых объектов, объектов общественного питания и бытового обслуживания либо которые фактически используются для размещения офисов, торговых объектов, объектов общественного питания и бытового обслуживания.» [5]

После внесения изменений в НК РФ, связанных с уплатой имущественного налога с кадастровой стоимости объектов недвижимости, началась массовая переоценка кадастровой стоимости объектов, целью которой было приравнение кадастровой стоимости к рыночной. Результаты переоценки оказались неудовлетворительными для субъектов малого и среднего бизнеса, т.к. величина налога на имущество в большинстве случаев превысила размер годовой выручки указанной категории субъектов экономики. По данной причине снижение кадастровой стоимости объектов недвижимости стало одним из приоритетных направлений в снижении налоговой нагрузки субъектов малого и среднего бизнеса, как фактора поддержания их функционирования и развития.

В векторе практического решения данного вопроса актуально понимание алгоритма действий по оспариванию кадастровой стоимости. Возможные варианты таких действий рассмотрены далее.

В первую очередь необходимо обратиться к оценщикам и заказать отчет рыночной стоимости объекта недвижимости. Затем обратиться в комиссию по оспариванию кадастровой стоимости. В Красноярском крае рассмотрением споров по кадастровой стоимости занимается комиссия, созданная при Управлении Росреестра по Красноярскому краю. Полученные результаты утверждаются приказом Министерства экономики и регионального развития Красноярского края [6].

Величину возможной налоговой экономии при таком варианте действий продемонстрируем на примере, приведенном в таблице 1.

Таблица 1 – Налоговая экономия при переоценке кадастровой стоимости

Показатель	До независимой оценки	После независимой оценки
Общая сумма налога за год, руб.	1840000	1060000
Кадастровая стоимость, млн. руб.	92	53

Таким образом кадастровая стоимость торгового центра площадью 1 900 кв. м. после проведенной независимой оценки, утвержденной комиссией по оспариванию кадастровой стоимости, снизилась с 92 млн. руб. в год до 53 млн. руб. в год, что обусловило уменьшение общей суммы налога за год на 780 тыс. руб.

Бывают случаи, когда в перечень объектов включают имущество предприятий по старым документам, хранящимся в БТИ и кадастровой палате, в соответствии с которыми оно числилось административным или офисным помещением, но на сегодняшний момент его используют в других целях, не связанных с целями, указанными в подпунктах 1 и 2 пункта 1 статьи 378.2 Налогового кодекса РФ. В этом случае можно обратиться в комиссию для исключения из перечня объектов в связи с тем, что он не используется для вышеперечисленных нужд. Таким образом предприятие не будет уплачивать налог на имущество, в связи с чем налоговая экономия составит 100%.

Предположим, что у субъекта имеется в собственности нежилое здание с расположенными в нем объектами торговли или общественного питания, доля которых превышает 20% от общей площади здания и составляет 30%. Оставшаяся часть здания используется для ведения гостиничного бизнеса. В этом случае всё здание будет включено в перечень объектов недвижимого имущества, налоговая база по которым определяется как их кадастровая стоимость. В данном случае можно рассмотреть возможности по выделу помещений торговли или общественного питания в отдельный объект недвижимости, чтобы имущественный налог уплачивался с отдельного помещения, которое используется в целях, указанных в статье 378.2 НК РФ. Под выделом понимается юридическая процедура распределение здания на новые объекты. [7]

Величина возможной экономии по налогу на имущества представлена в таблице 2 на условном примере.

Таблица 2 – Налоговая экономия при выделе помещения

Показатель	До выдела помещения		После выдела помещения	
	Магазин	гостиница	Магазин	Гостиница
Площадь помещения, кв. м	1400	3175	1400	3175
Кадастровая стоимость, млн. руб.	170		53	-
Налог на имущество, тыс.руб.	3400		1020	-

Таким образом, имея в собственности нежилое здания площадью 4 575 кв. м, из которых 1 400 кв. м используется под магазин, а 3 175 кв. м используются под гостиницу, можно сделать выдел помещения. Кадастровая стоимость до выдела помещения составляла 170 млн. руб. при налоге на имущество 3 400 тыс. руб., а после выдела магазина в отдельное помещение и исключения помещения гостиницы из перечня, налог будет уплачиваться только с магазина и составит 1 020 тыс. руб. За счет этого общая сумма указанного налога за год может уменьшиться на 2 380 тыс. руб.

Обобщая вышеизложенное, подчеркнем, что минимизации налоговых расходов субъектов малого и среднего предпринимательства за счет снижения величины начисляемого налога на имущество возможна через использование инструментов управления кадастровой стоимостью недвижимости, состав которых вариативен: снижение кадастровой стоимости имущества, исключение объекта недвижимости из перечня объектов, налоговая база которых определяется кадастровой стоимостью, а также деление объектов недвижимости на отдельные помещения. Выбор конкретного варианта будет определяться особенностями и конкретными условиями осуществления предпринимательской деятельности субъекта.

Список использованных источников

1 О ставках налога на прибыль организаций, зачисляемого в бюджет края, для отдельных категорий налогоплательщиков : Закон Красноярского края N 4-1050 от 16.11.2017. – 1 с. – Доступ из справ.-правовой системы «Федеральная налоговая служба»

2 О налоге на имущество организаций : Закон Красноярского края N 5-1641 от 16.03.2023.– 3 с. – Доступ из справ.-правовой системы «Федеральная налоговая служба»

3 О внесении изменений в статьи 4 и 5 Закона края "О транспортном налоге" и в статье 2 Закона края "О внесении изменений в статью 4 Закона края "О транспортном налоге" : Закон Красноярского края № 6-2316 от 07.12.2023. – Доступ из справ.-правовой системы «Федеральная налоговая служба»

4 О налоге на имущество организаций : закон Красноярского края № 5-1649 от 16.03.2023. 3 с. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

5 Особенности определения налоговой базы, исчисления и уплаты налога в отношении отдельных объектов недвижимого имущества : Федеральный закон N 401-ФЗ от 05.08.2000 (ред. от 30.11.2016). 378. – 2 с. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

6 Порядок оспаривания кадастровой стоимости объектов недвижимости : официальный сайт URL: <https://adm-buluy.ru/2023/01/25/> (дата обращения 30.03.2024)

7 Раздел здания на помещения и регистрация в Росреестре : официальный сайт URL: <https://smway.ru/razdel-zdaniya-na-pomeshheniya/> (дата обращения 09.04.2024)

ВЫБОР МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Т.Е. Никитина

студент направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: О.Ю. Дягель

канд. экон. наук, доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

***Аннотация.** В данной статье рассматривается содержание существующих подходов к количественной оценке экономической безопасности предприятия. Содержится обзор существующих методик в рамках каждого методического подхода. Предлагается система критериев их сравнительной оценки, которая используется для сравнительного анализа методик с точки зрения их аналитической ценности.*

***Ключевые слова:** экономическая безопасность, методика оценки, аналитическая ценность метода, комплексная оценка экономической безопасности предприятия.*

Оценка уровня экономической безопасности предприятий становится все более актуальной и привлекает внимание многих исследователей. Ежедневно внешние и внутренние факторы порождают новые риски для отечественных предприятий, которые могут перерасти в угрозу или опасность и привести к убыткам или даже к банкротству. Эта оценка позволяет выявить, нейтрализовать или сократить влияние дестабилизирующих факторов на деятельность предприятия или его отдельные сегменты. Однако для решения этих задач необходимо применять определенные методические инструменты, выбор которых требует грамотного подхода в каждом конкретном случае.

Исходя из вышеизложенного, данное исследование ставит своей целью обобщение доступных в теории и практике методических подходов и методик оценки экономической безопасности предприятия в контексте сравнительной оценки их аналитической ценности.

Под аналитической ценностью методов оценки экономической безопасности предприятия понимается качество применяемого методического инструментария с точки зрения получения объективной количественной оценки угроз экономической безопасности предприятия и возможности формирования интегральной оценки ее уровня.

Несмотря на разнообразие методических подходов в данной области, пока не существует единого, всеобщего признанного подхода на практическом уровне.

Кроме того, проблема адаптации этих методов к особенностям отраслей и производственным условиям различных предприятий остается актуальной.

Наиболее распространенной в теории вопроса является следующая классификация методических подходов к оценке экономической безопасности предприятия: индикаторный; ресурсно-функциональный; риск-менеджмент; комплексный. Содержание методических подходов к оценке экономической безопасности предприятий и применяемые в рамках каждого наиболее известные методики оценки представлены далее в таблице 1.

Таблица 1 – Содержание методических подходов к оценке экономической безопасности предприятий [2; 3; 4; 5]

Наименование подхода	Содержание	Применяемые методики оценки
Индикаторный подход	Оценка формируется на основе сравнения фактических значений индикаторов с установленными пороговыми значениями	Индикаторный метод оценки А.Ю. Попова; Методика Р.С. Попехиной; Методика Л.А. Запорожцевой
Ресурсно-функциональный подход	Основывается на классификации индикаторов по функциональным составляющим экономической безопасности или по группам ресурсов	Методика К.О. Шишова, О.М. Андриянова; методика Т.В. Шмагиной
Риск-менеджмент	Включает выявление и анализ как внешних, так и внутренних факторов риска, которые могут нарушить безопасность предприятия. Предполагает определение потенциального ущерба по разным угрозам и негативным факторам, который затем сопоставляется с величиной прибыли, дохода или имущества	Методика В. М. Картвелишвили, О. А. Свиридова; методика Ю. В. Гордон
Комплексный подход	Сочетает в себе применение индикаторного, ресурсно-функционального и рискованного подходов в сочетании с элементами балльной оценки; предполагает расчет обобщающего показателя экономической безопасности предприятия на основе построения интегральных индексов, балльной оценки	Методика Д.А. Коробейникова, О.М. Коробейниковой, Т.А. Дугиной и Е.С. Шемет; методика А.У. Есембековой, А.В. Баравинских и М.В. Павлуцких; методика Е.В. Банниковой, О.И. Хамзиной, С.И. Банникова

У каждого из представленных в таблице 1 подходов есть свои аналитические особенности. Выбор подходящего для оценки методического подхода необходимо осуществлять опираясь на преимущества и недостатки каждого из них. В таблице 2 представлена сравнительная характеристика методических подходов к оценке уровня экономической безопасности предприятия.

Таблица 2 – Сравнительная характеристика подходов к оценке уровня экономической безопасности предприятия

Наименование подхода	Преимущества подхода	Недостатки подхода
Индикаторный подход	Количественная оценка, систематизация данных, сравнение показателей с пороговыми значениями	Отсутствие возможности комплексной оценки, дифференцированной по функциональным составляющим предприятия, отсутствие обоснованных рекомендаций относительно выбора пороговых значений
Ресурсно-функциональный подход	Позволяет формировать оценку угроз экономической безопасности дифференцированно по функциональным составляющим или группам ресурсов	Отсутствие обоснованных рекомендаций относительно выбора показателей и их пороговых значений, отсутствие комплексной оценки, вариативность оценки весомости частных индикаторов
Риск-менеджмент	Позволяет увязать оценку экономической безопасности предприятия с факторами рисков в его деятельности	Оценка может основываться на вероятностных и/или субъективных данных
Комплексный подход	Дает возможность комплексной оценки экономической безопасности, детализированной по функциональным составляющим, позволяет сделать обоснованный вывод об общем уровне экономической безопасности предприятия, предоставляет возможность выявления взаимозависимостей между различными факторами, а также построения рейтинговой оценки	Вариативность процедуры обобщения индикаторов и оценки весомости частных индикаторов и интегральных индексов

Обобщая данные таблицы 1, можно резюмировать, что комплексный подход к оценке экономической безопасности предприятия содержит в себе предпосылки более результативного применения, поскольку при сохраняющейся в нем возможности идентификации отдельных угроз, что присуще другим подходам, он позволяет выстраивать комплексную оценку, формировать рейтинг при сравнительной оценке экономической безопасности нескольких предприятий, а также оставляет возможность свободного формирования системы индикаторов и подхода к оценке их значений. Вместе с тем, комплексный подход требует постоянной адаптации к изменяющейся среде и не имеет универсальных стандартов для сравнения результатов, что обуславливает

необходимость дальнейшего совершенствования методик, основанных на его применение.

Далее проедем оценку аналитической ценности методик в рамках применения комплексного подхода, которая будет осуществляться по следующим критериям: наличие четкого алгоритма построения комплексного показателя; наличие шкалы его оценивания; возможность оценки динамики уровня экономической безопасности; наличие четко обоснованных пороговых значений частных индикаторов; возможность учета отраслевых особенностей; возможность наглядного предоставления результатов (использование графиков, диаграмм и других визуальных средств, которые помогают визуализировать данные и делать выводы более наглядными и понятными); адаптивность и гибкость метода (включает возможность изменения и модификации метода в зависимости от конкретных задач, целей и требований, а также способность быстро приспосабливаться к переменным условиям и изменениям в окружающей среде).

Результаты сравнительной характеристики анализируемых методик, проведенной по указанным выше критериям, обобщенно приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты сравнительной оценки аналитического качества методик оценки экономической безопасности предприятий, основанных на комплексном подходе (составлено на основе: [1, с.36-384; 4; 6, с.74-85])

Критерий сравнительной оценки	Наименование методик		
	Методика Д.А. Коробейникова, О.М. Коробейниковой, Т.А. Дугиной и Е.С. Шемет	Методика А.У.Есембековой, А.В. Баравинских и М.В. Павлуцких	Методика Е.В. Банниковой, О.И. Хамзиной, С.И. Банникова
Наличие четкого алгоритма построения комплексного показателя	+	+	-
Наличие шкалы оценивания комплексного показателя	+	+	-
Оценка уровня экономической безопасности в динамике	+	+	+
Наличие пороговых значений частных индикаторов	+	-	+
Учёт отраслевых особенностей	+	+	-

Критерий сравнительной оценки	Наименование методик		
	Методика Д.А. Коробейникова, О.М. Коробейниковой, Т.А. Дугиной и Е.С. Шемет	Методика А.У.Есембековой, А.В. Баравинских и М.В. Павлуцких	Методика Е.В. Банниковой, О.И. Хамзиной, С.И. Банникова
Наглядное предоставление результатов	-	-	-
Адаптивность и гибкость метода	+	-	-

Таким образом, результаты сравнительной оценки аналитической качества ценности известных методик оценки экономической безопасности предприятий, имеющих в своей основе применение комплексного подхода, показали, что обозначенным выше критериям в большей степени соответствует методика Д.А. Коробейникова, О.М. Коробейниковой, Т.А. Дугиной и Е.С. Шемет. Доводами в пользу нее служат следующие обстоятельства: возможность оценки угроз экономической безопасности по всем функциональным составляющим; процедура нормирования, которая является одним из этапов применения методики, обеспечивает адекватное отражение характера различий исследуемых объектов (предприятия, являющегося объектом анализа, и складывающихся среднеотраслевых значений) по определенным индикаторам.

Сохраняющийся недостаток методики кроется в применении поправочных коэффициентов в качестве весов значимости. В частности, при агрегировании нормированных значений индикаторов для расчета субиндексов по функциональным составляющим и итогового индекса экономической безопасности предприятия существенные различия объектов по одному или нескольким индикаторам способны существенно повлиять на итоговое значение интегральных показателей, что может несколько исказить оценку фактической ситуации. Этот момент определяет возможное направление дальнейшего развития данной методики.

Таким образом, наиболее адаптивными, рациональными и аналитически точными являются методики, позволяющие комплексно определить уровень экономической безопасности, в том числе в динамике, адаптироваться к меняющимся условиям и имеющие пороговые значения или обоснованную рейтинговую оценку. Развитие таких методик должно направляться на интегрирование различных подходов и на учет множества аспектов экономической безопасности предприятия для большей адаптации под разные виды деятельности и специфики отраслей. Это позволит проводить более полную и точную оценку, повысить эффективность управления рисками

экономической безопасности предприятия в условиях усиления влияния экзогенных факторов.

Список использованных источников

1. Банникова Е.В., Хамзина О.И., Банников С.И., Оценка финансовой безопасности предприятия. Москва. 2023 г. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-finansovoy-bezopasnosti-predpriyatiya-1/viewer> (дата обращения 01.04.2024)

2. Дягель О.Ю., Конева О.В. Аналитический инструментарий оценки финансовой безопасности предприятий // Инновационное развитие экономики, 2021. № 4 (64). С. 234-239. Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_47126789_59497201.pdf (дата обращения 01.04.2024)

3 Дягель О.Ю., Конева О.В. Экономическая безопасность предприятий: аналитический инструментарий оценки с учетом отраслевой специфики деятельности // Экономика и предпринимательство. 2022. № 11 (148). С. 992-998 Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50386655> (дата обращения 01.04.2024)

4. Есембекова А.У., Боровинских В.А., Павлуцких М.В. Методика оценки уровня экономической безопасности организаций // Финансы и управление. Режим доступа: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=19104 (дата обращения 01.04.2024)

5. Кислая Т. Н., Теоретико-методологические подходы к управлению экономической безопасностью региона : монография. Чебоксары. Издательский дом «Среда». 2021 г. 152 с. Режим доступа: <https://phsreda.com/e-articles/10298/Action10298-98975.pdf> (дата обращения 01.04.2024)

6. Коробейников Д.А., Коробейникова О.М., Дугина Т.А., Шемет Е.С. Методика комплексного анализа и оценки уровня экономической безопасности. Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2021 г. Т. 15, № 3. С. 73–85. Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_46617142_73015878.pdf (дата обращения 01.04.2024)

**ПРОЕКТИРОВАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ
КОМПАНИИ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТ**

С.Д. Савватеева, П.О. Чинков

студент направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: А.А. Малахова

канд. эконом. наук, доцент кафедры Управление персоналом

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье рассмотрены теоретические аспекты организации процесса риск-менеджмента в современной компании на примере рисков при взаимодействии предприятия с деловыми партнёрами. Рассмотрены ключевые этапы проектирования функциональной системы управления рисками в организации с учетом специфической группы рисков, возникающих при взаимодействии с деловыми партнерами, такими как финансовые, кредитные, репутационные и другие. Изучены методы идентификации, качественной и количественной оценки, управления и контроля рисков.

Ключевые слова: риск-менеджмент, проектирование системы управления рисками, деловые партнеры

Использование методов риск-менеджмента в организации является одним из ключевых аспектов успешного введения бизнеса в современном мире. Риск – неотъемлемая часть любой деятельности, и умение эффективно им управлять становится определяющим фактором для достижения поставленных целей и минимизации потенциальных угроз. Компании должны активно управлять этими рисками, разрабатывая стратегии и меры предотвращения, устанавливая системы контроля и мониторинга для минимизации потенциального воздействия этих рисков на бизнес [1, 2].

Целью данной статьи является исследование ключевых аспектов проектирования системы риск-менеджмента на предприятии и выделение специфического риска в данной системе, возникающего при взаимодействии с деловыми партнерами компании.

Проектирование функциональной системы управления рисками предполагает разработку подходов риск-менеджмента, которые, наряду с остальными функциональными подсистемами управления предприятием, отвечают стратегическим целям развития бизнеса. Формирование системы риск-менеджмента на предприятии включает такие элементы, как идентификация, оценка, управление и мониторинг рисков [3].

Одним из основных источников риска в предпринимательской деятельности является взаимоотношения предприятия с деловыми партнерами [4]. В таблице 1 систематизированы возможные виды рисков в данной сфере экономических отношений и раскрыто их содержание.

Таблица 1 – Виды рисков при взаимодействии с деловым партнером

Наименование риска	Примеры рисков ситуации
Финансовые риски	Неплатежеспособность партнёра, что может привести к задержке или невозможности получения оплаты за товары или услуги.
	Потеря финансовых ресурсов по причине банкротства контрагента.
Репутационные риски	Партнёр может быть связан с негативными событиями или скандалами, что может нанести ущерб репутации компании
	Несоответствие ценностям и стандартам компании, что может вызвать недоверие со стороны клиентов и партнёров.
Операционные риски	Недостаточное качество продуктов или услуг, что может привести к претензиям со стороны клиентов и потере бизнеса.
	Нарушение сроков поставки или выполнения работ, что может повлечь штрафы или потерю клиентов.
Юридические риски	Нарушение договорных обязательств или конфиденциальности, что может привести к юридическим спорам и потере доверия со стороны партнёров.
	Несоблюдение законодательства в сфере трудовых отношений, интеллектуальной собственности или конкуренции, что может привести к санкциям или судебным искам.
Технологические риски	Нарушение безопасности данных или кибератаки, что может привести к утечке конфиденциальной информации или потере данных.
	Технические сбои или неполадки, которые могут привести к простоям в работе или потере данных.
Кредитные риски	Невыполнение юридических обязательств перед кредитором.
	Непредоставление контрагентом ценных бумаг или ее стоимость наличными в соответствии с соглашением.

Таким образом, можно сформировать систему риск-менеджмента, направленную на снижение потерь при взаимоотношении предприятия с деловыми партнерами. Этапы построения системы риск-менеджмента представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Этапы построения функциональной системы управления рисками организации

Этап управления риском	Метод управления риском
Идентификация рисков	Анализ финансовых и управленческих результатов
Оценка рисков	Индексы риска
	SWOT-анализ
Управление рисками	Метод оценочных резервов
	Метод страхования
	Метод гарантий
Мониторинг и контроль	Анализ и аудит рисков

Раскроем содержание данных этапов при построении системы риск-менеджмента, направленной на минимизацию потерь при взаимоотношении предприятия с деловыми партнерами.

Так, для *идентификации рисков* можно применить метод анализа финансовых и управленческих результатов. Такой метод поможет предприятию оценить эффективность своей системы управления рисками и принять необходимые меры для минимизации потенциальных угроз и ущерба.

В рамках второго этапа построения системы риск-менеджмента – *оценка риска* – можно применить два метода:

1 Метод построения индекса риска. Данный метод заключается в выявлении рисков, связанных с деловыми партнерами через три индекса: индекс должной осмотрительности, индекс финансов и индекс платежной дисциплины. Первый индекс рассматривает репутацию потенциального контрагента, правдивость и актуальность информации о нем. Второй индекс подразумевает оценку ликвидности предприятия, а третий – платежеспособности.

2 SWOT-анализ рассматривает слабые и сильные стороны делового партнера и сотрудничества с ним и вытекающие угрозы и возможности, исходя из которых предприятие может сделать вывод, стоит ли сотрудничать.

Третьей этап – *управление рисками*, который содержит в себе функцию минимизации ущерба, которую можно осуществить тремя методами:

1 Метод оценочных резервов. Предприятие формирует резервный фонд для покрытия каких-либо непредвиденных рисков ситуаций, например, участия в арбитражных делах.

2 Метод страхования. Предприятие страхует риски, связанные с поставками товаров и услуг, процессом производства и другое. Однако, страховым случаем является лишь рисковая ситуация по причине непреодолимой силы, то есть, стихийные бедствия, пожар, катастрофы.

3 Метод гарантий. Перед сотрудничеством с партнером предприятие берет залог, задаток и иную выплату с контрагента с целью погашения возможных потерь при их сотрудничестве.

Четвертый и последний этап построения эффективной системы риск-менеджмента – *мониторинг и контроль*. На данном этапе можно выделить метод анализа аудита рисков. Метод анализа аудита рисков – этот процесс оценки и анализа возможных рисков, которые могут возникнуть в результате проведения аудита. Этот метод включает в себя идентификацию потенциальных рисков, их оценку, разработку плана действий для управления рисками и контроль их выполнения в процессе аудита. Метод анализа аудита рисков позволяет повысить эффективность и качество проведения аудиторских процедур, уменьшить вероятность возникновения негативных последствий и обеспечить достижение поставленных целей аудита.

Используя предложенные методы управления рисками взаимоотношения с деловыми партнерами, предприятие может покрыть возможные финансовые потери при случившейся рискованной ситуации, причем как своими средствами, формируя оценочные резервы, так и с помощью страхования или требования гарантий.

Список использованных источников

1. Коневская А. Ю., Ничикова К.К., Малахова А.А. Современные тенденции развития российского бизнеса в отраслевом разрезе // Образование – наука – производство. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50232705> (дата обращения 01.04.2024)

2. А. В. Архипенко, С. Н. Бегеретова, М. И. Глухова. Экономические и технологические процессы: современные подходы: Коллективная монография. Сочи – 2021. – 156 с. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=iplzmg> (дата обращения 12.04.2024)

3. ГОСТ Р ИСО 31000-2019. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент риска. Принципы и руководство (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 10.12.2019 N 1379-ст) / [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: https://kriteriy.ru/storage/files/4.1.OT/96-ГОСТ_Р_ИСО_31000-2019.pdf (дата обращения: 24.04.2024)

4. Тарасенко, А. А. Роль проверки контрагента в процессе обеспечения экономической безопасности предприятия // Санкт-Петербургский научный вестник. – 2021. – № 2(11). – С. 12. (дата обращения 13.04.2024)

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОВРЕМЕННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ ОПТОВОЙ ТОРГОВЛИ**

Е. С. Семенова

студент направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Н. Н. Еронкевич

канд. эконом. наук, доцент кафедры Управление персоналом

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. Данная статья посвящена вопросу оценки экономической безопасности современного предприятия оптовой торговли. В работе рассматриваются основные аспекты, влияющие на экономическую безопасность оптового предприятия, такие как финансовое состояние, кадровая и производственно-сбытовая составляющие с учетом специфики оптовой сферы. Также в предложенной методике оценки экономической безопасности приводится расчет сводного коэффициента и проведена ее апробация на основе данных оптовой организации ООО «Промснаб».

Ключевые слова: экономическая безопасность, методика оценки, предприятие, оптовая торговля, риски

В условиях турбулентной экономики современным компаниям торговли приходится постоянно отслеживать свои ключевые показатели по различным направлениям деятельности, чтобы своевременно предпринимать необходимые решения, иначе они рискуют уйти с рынка. Так, за 2023 год коэффициент официальной ликвидации организаций на 1000 организаций в торговой сфере составил 113,3 промилле, что выше среднероссийских значений в целом (85,7), при этом по размерам данного показателя сфера торговли занимает традиционно второе место на протяжении многих лет, а в 2019-2021 гг. была даже лидером [1], что в целом указывает на сложные условия, в которых приходится развиваться предприятиям данной сферы.

Одним из наиболее перспективных инструментов является методика оценки экономической безопасности, как источника получения объективной информации. Существует множество методов оценки экономической безопасности, включая анализ финансовых показателей, оценку рисков, прогнозирование экономических тенденций, контроль за затратами и многое другое. На данный момент не существует единого подхода или метода в оценке экономической безопасности. Это связано со сложностью адаптации расчетов относительно каждой страны, вида деятельности, масштабности предприятия и

многих других факторов. Обеспечение безопасности играет ключевую роль для предприятия оптовой торговли, поскольку многие факторы, включая конкуренцию, изменения рынка, инфляцию и финансовые кризисы, могут серьезно повлиять на его деятельность. Обеспечивая стабильность и защиту от внешних угроз, предприятия могут сохранить свою финансовую устойчивость и эффективность. Важно помнить, что экономическая безопасность не ограничивается лишь финансовыми аспектами. Она также включает в себя обеспечение устойчивости к внешним изменениям, защиту от рисков и неожиданных ситуаций, а также умение быстро адаптироваться к новым условиям на рынке.

Оценка экономической безопасности предприятия оптовой торговли позволяет выявить и проанализировать риски, угрозы и возможности, с которыми сталкивается компания, а также разработать эффективные меры по их минимизации или устранению.

В таблице 1 представлена методика оценки экономической безопасности оптовой организации, включающая в себя адаптированные под отраслевую специфику различные коэффициенты и их нормативные значения, что позволит получить более объективные данные.

Таблица 1 – Методика оценки экономической безопасности предприятия на основе сводного коэффициента [2, 3]

Показатель		Оценка степени соответствия нормативу		
		Абсолютное (1 балл)	Нейтральное (0,5 балла)	Критическое (0 баллов)
1. Финансовая составляющая	Кф	$Kф = (Kа + Kсос + Kал + Kтл + Kб + Kфн + Kсп + Kфр + Tфу) / 9$		
Коэффициент автономии	Ка	> 0,5	0,3-0,5	< 0,3
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	Ксос	> 0,1	0-0,1	< 0
Коэффициент абсолютной ликвидности	Кал	> 0,2	0,1-0,2	< 0,1
Коэффициент текущей ликвидности	Ктл	1,5-3	1-1,5 или > 3	< 1
Модель оценки вероятности банкротства Давыдовой-Беликова	Кб	> 0,32	0,18-0,32	< 0,18
Коэффициент финансовой напряженности	Кфн	< 0,4	0,4-0,7	< 0,7
Коэффициент собственной платежеспособности	Ксп	> 0,5	0,2-0,5	< 0,2
Коэффициент финансового рычага	Кфр	> 1	1-0,5	< 0,5

Показатель		Оценка степени соответствия нормативу		
		Абсолютное (1 балл)	Нейтральное (0,5 балла)	Критическое (0 баллов)
Определение типа финансовой устойчивости	Тфу	абсолютная устойчивость	нормальная устойчивость	кризисное состояние
2. Производственно- сбытовая составляющая	Кп	$Kп = (Kрп + Кра + Ур + Ксдк + Кооб) / 5$		
Рентабельность основной деятельности, %	Крп	> 0,5	0,2-0,5	< 0,2
Рентабельность активов, %	Кра	> 0,1	0-0,1	< 0
Уровень рентабельности основной деятельности, %	Ур	рост показателя в динамике	показатель практически не меняется	сокращение показателя в динамике
Коэффициент соотношения кредиторской и дебиторской задолженности	Ксдк	0,9-1	0,5-0,9 или > 1	< 0,5
Коэффициент оборачиваемости оборотных активов	Кооб	рост показателя в динамике	показатель практически не меняется	сокращение показателя в динамике
3. Кадровая составляющая	Кк	$Kк = (Kзп + Кск + Ктк + Птр) / 4$		
Коэффициент уровня зарботной платы	Кзп	> 1	0,5-1	< 0,5
Коэффициент стабильности кадров	Кск	> 1	0,5-1	< 0,5
Коэффициент текучести кадров	Ктк	0-0,07	0,08-0,12	> 0,12
Производительность труда	Птр	рост показателя в динамике	показатель практически не меняется	сокращение показателя в динамике
Сводный коэффициент экономической безопасности предприятия	Кэбп	$Kэбп = (Kф + Кп + Кк) / 3$		
		При 0,76-1 – уровень экономической безопасности – высокий; 0,51-0,75 – средний; 0,26-0,50 – низкий; 0,25 – критический		

Стоит отметить, что в представленной методике был использован сводный коэффициент экономической безопасности, рассмотренный А. Яниогло. Этот коэффициент при адаптации был дополнен как показателями оценки, так и количеством составляющих экономической безопасности. В авторской методике он содержит финансовую, производственно-сбытовую и кадровую составляющие.

Перечень оценочных показателей автором скорректирован и при оценке финансовой составляющей экономической безопасности оптового предприятия были учтены в методике значения таких показателей, как

– модель оценки вероятности банкротства Давыдовой-Беликова;

- коэффициент финансовой напряженности;
- коэффициент собственной платежеспособности.

Включение данных показателей в методику позволяет провести более всестороннюю оценку финансового аспекта экономической безопасности, учитывая особенности сферы торговли.

В рамках данного исследования объектом выбрана компания ООО «Промснаб», которая занимается оптовой торговлей водопроводного и отопительного оборудования [4]. В условиях постоянных изменений на рынке, быстрых технологических сдвигов и возрастающей конкуренции, компании должны быть готовы к адаптации и принятию стратегических решений на основе анализа данных и прогнозов. Только таким образом можно обеспечить устойчивое развитие и успешное функционирование на рынке. Оценка экономической безопасности данной организации произведена с помощью сводного коэффициента, который в обобщенном виде представлен на рисунке 1 [4, 5].

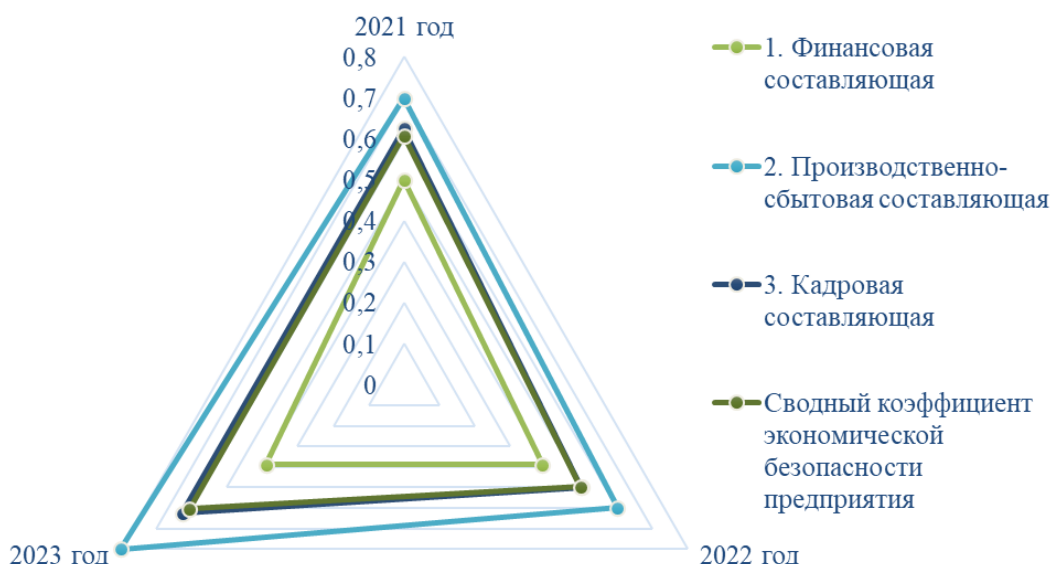


Рисунок 1 – Обобщенные результаты оценки экономической безопасности ООО «Промснаб» за 2021 – 2023 гг.

В рамках проведенной оценки по представленной ранее методике можно сделать следующие выводы. Компания в отчетном году имеет средний уровень экономической безопасности, но в 2022 году она имела более низкие значения, где сводный показатель опустился до уровня в 0,496. Основными показателями, влияющими на снижение экономической безопасности стали коэффициенты автономии, абсолютной ликвидности и финансовой напряженности, что указывает на наличие слабой финансовой стороны исследуемого предприятия, в сравнении с кадровой и производственно-сбытовыми составляющими, в связи с

чем необходимо было направить управленческое воздействие на выявленную проблемную зону.

Таким образом, методика оценки экономической безопасности с помощью сводного коэффициента, является хорошим решением для компаний, занимающихся торговлей так, как в результате анализа дается оценка ситуации в целом по составляющим, так и в отдельности каждый сектор можно рассмотреть детально и определить риски, что в целом позволяет сделать управление более эффективным, а саму оптовую организацию адаптивной, а значит и конкурентоспособной.

Список использованных источников

1 Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 11.04.2024).

2 Ермакова И.Н., Михеева Н.Б., Хандогина Д.С. Методические подходы к оценке уровня экономической безопасности сельскохозяйственного предприятия // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. 2018. №4 (10).

3 Яниогло, А. Комплексная система обеспечения экономической безопасности предприятий (на примере АТО Гагаузия) : дис. ... д-ра экономических наук : 521.03 / Академия экономического образования Молдавии. Кишинёв, 2017. 188 с.

4 ООО «Промснаб» : официальный сайт URL: <https://prom-snab.ru/company/> (дата обращения: 11.04.2024).

5 ООО «Промснаб» // ФНС России [сайт] URL: <https://bo.nalog.ru/organizations-card/4811462> (дата обращения: 11.04.2024).

УДК 338.12

ГРНТИ 06.81.12

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ ЗАЩИЩЕННОСТИ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ ПРЕДПРИЯТИЙ

А.А. Степанюк

студент направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: О.Ю. Дягель

канд. экон. наук, доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

***Аннотация.** В данной статье проблематизируется вопрос оценки степени защищенности коммерческой тайны. Приведен обзор существующих методик, направленных на оценку степени защищенности коммерческой тайны, а также результат разработки авторской методики. В рамках ее разъяснения систематизируется предлагаемая система индикаторов, их аналитическая значимость, пороговые значения для оценивания, а также методика построения комплексного показателя.*

***Ключевые слова:** режим коммерческой тайны, степень защищенности коммерческой тайны, методика оценки защищенности коммерческой тайны*

Защита коммерческой тайны является одним из важнейших факторов для реализации конкурентных преимуществ хозяйствующего субъекта в процессе осуществления своей деятельности. Разглашение коммерческой тайны – это тот рискообразующий фактор, который создает условия для реализации серьезных финансовых последствий и нанесения ущерба организации как в репутационном, так и финансовом плане, лишает организацию конкурентных преимуществ, а как следствие – ее устойчивости на рынке [2].

Реализация процедуры мониторинга режима обеспечения коммерческой тайны сопровождается применением необходимого для данных процедур методического инструментария. Проблемой на сегодняшний день является недостаточность в открытых источниках методической базы для оценки уровня защищенности коммерческой тайны [1].

Существуют методики, в основу которых положено применение вероятностной оценки. Например, к данной группе относится методика Е.С. Кондаковой [4], согласно которой информационная защищенность складывается из обеспечения её основных свойств: целостности, доступности и конфиденциальности. Если количественно задать требования к ним, то уровень защищенности в таком случае можно рассматривать как агрегированный (интегральный показатель).

Недостатком данной методики является сам подход, положенный в ее основу, обуславливающий то обстоятельство, что формируется оценка именно вероятностного аспекта разглашения коммерческой тайны.

Также есть методика, в графическом представлении оценивающая степень защищенности коммерческой тайны. Это методика под авторством Д.Р. Песковой [5], отражающая зависимости параметров и характеристик, определяющих условия обеспечения коммерческой тайны, можно представить следующим образом. Буквой V (value) обозначается ценность информационного ресурса. Если T (time) – это временной период, то характеристика потери актуальности информации – это уменьшение ее ценности с течением времени,

что создает необходимость пересмотра степени секретности данной информации.

Данная методика берет за основу на начальных этапах изучение динамики вышеперечисленных показателей с последующим нанесением на две оси графиков кривых, отражающих эту самую динамику и только на заключительном этапе определение оптимальной точки оптимальности затрат на обеспечение режима коммерческой тайны и ущерб от ее разглашения. Кроме того, методикой предусмотрены ситуации, когда соотношение затрат и ущерба является не оптимальным, причем таких вариантов преимущественное большинство, что в свою очередь в определенной степени свидетельствует о шаблонности методических действий и необходимости только сравнения ситуации определённого хозяйствующего субъекта, с графическими вариантами сопоставления кривых, описанных в методике.

В связи с данными фактами справедливо заметить необходимость дополнения существующей методической базы инструментами оценки, предусматривающей комплексный подход к оценке степени защищенности коммерческой тайны.

Данная методика реализуется в три этапа, первый из которых предусматривает расчёт индикаторов защиты конфиденциальной информации (таблица 1) и сопоставление их с пороговым значением.

Таблица 1 – Система индикаторов для оценки качества защищенности коммерческой тайны

Наименование показателя	Пояснение/методика расчета	Аналитическая значимость
Уровень защиты коммерческой тайны сотрудниками предприятия		
Численность сотрудников, заключивших соглашение о неразглашении КТ, чел.	Определяется методом практического счета по форме управленческой отчетности	Позволяет оценить количество сотрудников, которые заключили дополнительное соглашение о неразглашении КТ
Численность сотрудников, нарушивших режим КТ, без последующего увольнения, чел.		Показывает количество человек, нарушивших режим КТ и не подвергшихся увольнению
Численность сотрудников, уволенных за разглашение КТ, чел.		Показывает количество человек, уволенных за разглашение сведений, носящих КТ
Коэффициент неэффективности доп. Соглашения	Определяется соотношением числа сотрудников, заключивших дополнительное соглашение о неразглашении КТ к числу	Позволяет оценить эффективность заключения дополнительных соглашений, на основе оценки количества

Секция «Экономика»

Наименование показателя	Пояснение/методика расчета	Аналитическая значимость
	сотрудников, уволенных за разглашение КТ	нарушений из числа подписанных соглашения
Уровень защиты коммерческой тайны при взаимодействии с контрагентами		
Число исковых заявлений, связанных с разглашением контрагентами КТ, кол-во заявлений	Определяется методом практического счета по форме управленческой отчетности	Показывает количество исков, связанных с КТ
Число, заключенных с контрагентами договоров о неразглашении КТ, кол-во договоров		Отражает количество контрагентов предприятия, которым в рамках договора доверяются сведения, содержащие КТ
Коэффициент недоверия КТ контрагентам	Определяется отношением числа заключенных с контрагентами договоров о неразглашении к числу исковых заявлений, связанных с разглашением контрагентами КТ	Позволяет оценить, насколько качественно договорные отношения с контрагентами позволяют обеспечить неразглашение КТ
Наличие локальных нормативных актов (далее – ЛНА), связанных с защитой КТ от общего числа ЛН документации, %	Количество нормативных актов всего и связанных с защитой коммерческой тайны осуществляется методом практического счета	Показывает количество ЛНА, непосредственно связанных с КТ (положения, инструкции и т.д.)
Наличие Методических указаний по работе с КТ в отрасли	Определяется методом аналитических исследований, показатель не подлежит количественной оценке, только подтверждает или отрицает наличие данного показателя	Отражает наличие методических указаний по работе с КТ в отрасли (есть они или нет)
Наличие внутреннего аудита по КТ, проверок		Показывает проводятся ли внутри организации проверки по соблюдению режима КТ

На втором этапе на основе результатов сравнения фактического и порогового значений (таблица 2) индикатору присваивается балл, непосредственно оценивающий степень защищенности информации по данному показателю.

Таблица 2 – Пороговые значения индикаторов для оценки качества защищенности коммерческой тайны

Наименование показателя	Пороговое значение
Уровень защиты коммерческой тайны сотрудниками предприятия	
Численность сотрудников, заключивших дополнительное соглашение о неразглашении КТ, чел.	\geq Прошлогоднего значения

Наименование показателя	Пороговое значение
Численность сотрудников, нарушивших режим КТ, без последующего увольнения, чел.	< Прошлогоднего значения
Численность сотрудников, уволенных за разглашение КТ, чел.	< Прошлогоднего значения
Коэффициент эффективности доп. соглашения	$\geq 0,8$
Уровень защиты коммерческой тайны при взаимодействии с контрагентами	
Число исковых заявлений, связанных с разглашением контрагентами КТ, кол-во заявлений	< Прошлогоднего значения
Число, заключенных с контрагентами договоров о неразглашении КТ в рамках сотрудничества, кол-во договоров	\geq Прошлогоднего значения
Коэффициент доверия КТ контрагентам	$\geq 0,7$
Достаточность нормативно-правовой базы в сфере защиты КТ на предприятии	
Наличие ЛНА, связанных с защитой КТ от общего числа ЛН документации, %	$\geq 0,3$
Наличие методических указаний по работе с КТ в отрасли	да
Наличие внутреннего аудита по КТ, проверок	да

Баллы выставляются в следующем порядке:

- все баллы выставляются с учетом направления оптимизации показателя;
- если фактическое значение показателя выше порогового, присваивается 2 балла;
- если фактическое значение равно пороговому 1 балл;
- если фактическое значение меньше порогового 0 баллов;
- в случае, когда значение показателя отражается в форме подтверждения наличия или отсутствия (да/нет) его в системе защиты коммерческой тайны предприятия, то баллы выставляются по принципу: да – 2 балла; нет – 0 баллов.

На третьем этапе определяется сумма баллов, в соответствии со значением которой формируется оценка уровня защищенности коммерческой тайны. Применяемая для этих целей шкала представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Шкала итоговой оценки уровня защищенности коммерческой тайны

Уровень защиты коммерческой тайны	Сумма баллов	Описание
Критический	0-4	Минимальное и полное несоответствие индикаторов своим пороговым значениям, кризис в защите коммерческой тайны, неизбежность раскрытия коммерческой тайны
Низкий	4-8	Несоответствие большинства показателей пороговому значению, признаки потери сведений, составляющих коммерческую тайну, риск снижения конкурентоспособности

Уровень защиты коммерческой тайны	Сумма баллов	Описание
Средний	8-12	Несоответствие минимум одного показателя пороговому значению, а подавляющее большинство приблизились к пороговому значению. Возможность выхода на приемлемый уровень защиты
Приемлемый	12-16	Значение большинства показателей близко к пороговому значению, модернизация режима защиты коммерческой тайны способствует минимизации риска ее раскрытия
Высокий	16-20	Значение показателей соответствует или превышает пороговое, режим защиты коммерческой тайны полностью обеспечивает стабильную работу предприятия

Таким образом, предлагаемая методика позволяет:

1) получить всестороннюю оценку системы защиты коммерческой тайны на предприятии по основным параметрам, определяющим ее качество и надежность, а тем самым выявить угрозы, имеющиеся в системе информационной безопасности;

2) сформировать комплексную оценку.

В заключение необходимо обозначить несколько ключевых аспектов в сфере обеспечения защиты коммерческой тайны хозяйствующего субъекта. К ним следует отнести:

- определение четких правил и политики обеспечения конфиденциальности информации;
- регулярное проведение обучения сотрудников основам защиты информации;
- разработка и применение механизма контроля доступа к конфиденциальной информации, посредством ограничения физического доступа к данным или с помощью технических средств защиты информации;
- предотвращение несанкционированного доступа к информации;
- анализ и оценка юридических аспектов защиты коммерческой тайны.

Применение данных и иных мер создаст предпосылки для защиты интересов предприятия с максимальной эффективностью.

Список использованных источников

- 1 Вершинина Е.С. Коммерческая тайна : понятие, условия обработки. Нижний Новгород : Вестник Нижегородской академии МВД России, 2022. 36 с.
- 2 Давыдова О.Б. Коммерческая тайна и меры по ее защите. Москва : Вестник науки и образования, 2018. 121 с.

3 Кондаков С.Е. К вопросу о количественной оценке защищенности информации от несанкционированного доступа в информационных системах. Москва : НПО «Эшелон», 2015. Т. 1. 85 с.

4 Пескова Д.Р. Экономические основы коммерческой тайны: Производственные и торговые тайны. Башкортостан, 2011. с. 37. Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskie-osnovy-kommercheskoy-tayny> (дата обращения: 10.03.2024).

УДК 338.3

ГРНТИ 06.56.31

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

К.Д. Кулешова

*студент направления подготовки 38.03.01 Экономика,
Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), г. Барнаул*

Научный руководитель: Т.И. Валецкая

*доцент кафедры экономики и финансов,
Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), г. Барнаул*

Аннотация. Актуальность данной статьи обусловлена увеличением внимания государства к малому и среднему бизнесу в последние годы. Правительство активно разрабатывает различные меры поддержки для развития этого сектора экономики. В статье рассматриваются вопросы государственного регулирования малого и среднего бизнеса, а также законодательные инициативы, направленные на его поддержку. Автор анализирует историю становления и развития малого и среднего бизнеса, рассматривает влияние различных экономических и других событий на его развитие. В статье также исследуется формирование и структура нормативно-правовой базы, созданной для регулирования деятельности малого и среднего бизнеса, а также законодательные инициативы на различных уровнях власти.

Ключевые слова: *малый и средний бизнес, предприниматель, МСП, государственное регулирование, государственная поддержка*

Малый и средний бизнес в России имеет короткую историю из-за политических событий в Советском Союзе. Однако в начале 1990-х годов были

приняты первые законы, такие как "Закон о собственности РСФСР" и "Закон о предприятиях и предпринимательской деятельности", которые положили основу для развития предпринимательства. [1]

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики доля малого и среднего бизнеса в ВВП страны остается примерно на одном уровне: 20,7% в 2019 году, 20,8% в 2020 году и 20,3% в 2021 году (рисунок 1).

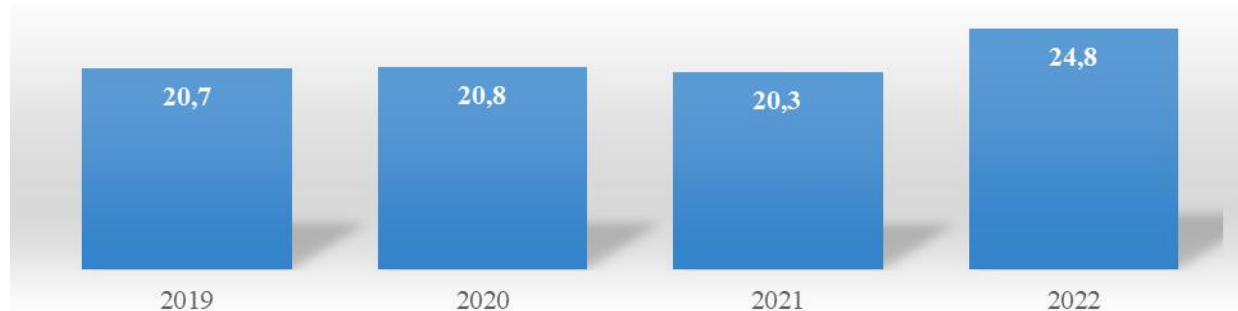


Рисунок 1 – Доля малого и среднего бизнеса в ВВП России

Однако абсолютные значения показателей увеличиваются, что свидетельствует о росте экономики России в целом. Малые и средние предпринимательства также демонстрирует положительную динамику, с увеличением числа субъектов на 4,5% и ростом оборота на 37% от общего объема в России по данным ФНС за 2022 год. Прирост малых и средних предпринимательств в 2022 году может быть связан с рядом факторов, таких как:

1 Поддержка государства. Правительство приняло ряд мер по поддержке малого и среднего бизнеса, что способствовало их развитию и росту.

2 Развитие цифровизации. Внедрение новых технологий и цифровых инструментов может способствовать увеличению эффективности и конкурентоспособности малых и средних предприятий.

3 Рост спроса на товары и услуги. Увеличение потребительского спроса может стать одной из причин роста числа субъектов и объема оборота малого и среднего бизнеса. По мнению экспертов, законы, принятые в начале 1990-х годов, сыграли важную роль в развитии предпринимательства и создании правовой базы для бизнеса в России.

Таким образом, вопрос государственного регулирования сферы малого и среднего предпринимательства остается весьма актуальным, государство заинтересовано в росте данного сектора экономики, который мог бы стать драйвером роста экономики страны

Одним из ключевых моментов государственной поддержки малого и среднего бизнеса в России является предоставление льгот и льготных условий для развития предпринимательства. Это может включать в себя субсидии, гранты, налоговые каникулы, кредиты под низкий процент и другие меры

стимулирования. Также важным аспектом является создание благоприятной юридической и экономической среды для бизнеса, что способствует устойчивому развитию предпринимательства. Помимо этого, важно обеспечить эффективную поддержку и консультации для предпринимателей, чтобы помочь им успешно вести бизнес и преодолевать возникающие трудности. [2]

Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) является одним из основных законодательных актов, регулирующих правила взаимоотношений в области предпринимательской деятельности. Состоящий из 77 глав и 1541 статьи, данный кодекс регулирует широкий спектр вопросов, касающихся ведения бизнеса в России. Основываясь на принципах свободной рыночной экономики, ГК РФ регулирует деятельность всех типов компаний, включая малый, средний и крупный бизнес.

Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) содержит основные правила и положения о налогах и сборах. Для поддержки малого и среднего бизнеса в НК РФ предусмотрены специальные налоговые режимы, которые представляют собой 6 видов налоговых режимов. Они позволяют предпринимателям использовать упрощенную систему расчета налогов в соответствии с определенными правилами и условиями.

Таким образом, Гражданский кодекс и Налоговый кодекс Российской Федерации являются важными документами, регулирующими деятельность предпринимателей и компаний в России. Они создают правовую основу для развития бизнеса и обеспечивают надлежащее функционирование рыночных отношений.

С 1 июля 2023 года сахаросодержащие напитки станут подакцизными товарами в соответствии с последними изменениями в Налоговом кодексе Российской Федерации. За каждый литр таких напитков придется уплачивать 7 рублей в бюджет. Подакцизными считаются упакованные в потребительскую упаковку напитки, содержащие сахар и более 5 граммов углеводов на 100 мл. Доля этилового спирта не должна превышать 1,2 процента. Производители напитков по-разному относятся к новому налогу. [3]

Помимо финансовых инструментов, таких как гранты и предоставление ссуд, для регулирования малых и средних предприятий (МСП) могут использоваться и другие элементы. Некоторые из них включают:

- 1 Налоговые льготы и льготы по страховым взносам для МСП;
- 2 Упрощенная процедура регистрации и лицензирования для новых и существующих МСП;
- 3 Обучение и консультирование для предпринимателей по вопросам развития бизнеса;
- 4 Создание специальных инфраструктурных объектов и парков для МСП;

5 Установление квот на закупки товаров и услуг у МСП государственными и муниципальными заказчиками.

Эти и другие элементы могут быть применены в рамках государственной политики по развитию и поддержке сектора малого и среднего бизнеса. Важно создавать комплексную программу поддержки МСП, которая сочетает в себе различные инструменты и меры для достижения оптимальных результатов.

На сегодняшний день основным специализированным документом федерального уровня, регулирующим малый и средний бизнес в Российской Федерации, является Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 29.12.2022) "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" (далее – ФЗ об МСП). Данным законом государство возлагает на региональные и муниципальные власти обязанность по продвижению МСП, выделяя необходимые средства из бюджета. Данная поддержка имеет централизованный характера, при этом каждый регион может самостоятельно добавлять дополнительные программы поддержки бизнеса из регионального бюджета.

Список использованных источников

1 Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) Статья 8.

URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/c07038c724cae52fe849aad193a0eac08bda5f93/

2 Федеральный закон от 21 ноября 2022 года № 443-ФЗ.
URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_431755/

3 Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 29.12.2022) "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации".
URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРУКТУРНОГО
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОАО «РЖД»**

М.О. Петрова

студент направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Н.Н. Еронкевич

канд. экономических наук, доцент кафедры Управление персоналом

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье представлены результаты исследования, которые заключаются в разработке авторской методики оценки экономической безопасности структурного подразделения ОАО «РЖД» как инструмента получения информации о резервах повышения эффективности его деятельности. В основу данной методики были положены научные труды А. Янгилло, которые посвящены комплексной системе обеспечения экономической безопасности предприятий, включающая в себя совокупность методов и инструментов, направленных на защиту экономических интересов организации от внутренних и внешних угроз, минимизацию рисков и обеспечение её устойчивого развития.

Ключевые слова: экономическая безопасность, риск, методика оценки, структурное подразделение ОАО «РЖД»

В условиях постоянных изменений и угроз, возникающих как внутри предприятий, так и со стороны внешней среды, результаты оценки экономической безопасности становятся важным источником информации, на основе которой осуществляется управление, нацеленное на устойчивое развитие [1]. Экономическая безопасность структурных подразделений ОАО «РЖД» также играет важную роль не только для самой компании, но и для всей железнодорожной отрасли, так как позволяет видеть, за счет чего может быть обеспечена не только эффективная деятельность, но и безопасность перевозок.

На основе диссертации А. Янгилло, посвященная комплексной системе обеспечения экономической безопасности предприятий, была адаптирована методика для оценки экономической безопасности структурного подразделения ОАО «РЖД», включающая в себя [2]:

1. определение показателей экономической безопасности с учетом отраслевой структуры;
2. сбор данных;

3. расчет показателей;
4. сравнение с целевыми значениями;
5. анализ результатов;
6. разработка мероприятий по повышению уровня экономической безопасности механизированной дистанции инфраструктуры;
7. мониторинг и контроль [3].

На основании вышеперечисленного, стоит отметить, что адаптированная методика будет иметь вид, представленный в таблице 1.

Таблица 1 – Методика расчета экономической безопасности механизированной дистанции инфраструктуры [2;0]

Показатели экономической безопасности	Обозначения	Оценка в зависимости от степени соответствия нормативу		
		Неустойчивое (0 баллов)	Нейтральное (1 балл)	Устойчивое (1,5 балла)
Хозяйственно-производственная безопасность		$K_{\text{х-пр.б.}} = \frac{\text{ВП}_{\text{п-п.рп}} + \text{ВП}_{\text{п-п.рпсн}} + \text{ВП}_{\text{пр}}}{3}$		
1. выполнение плана по планово-предупредительного ремонта пути	ВП _{п-п.рп}	0-85%	85%-103%	более 103 %
2. выполнение плана по планово-предупредительному ремонту стрелочных переводов	ВП _{п-п.рпсн}	0-95%	95%-105%	более 105%
3. выполнение плана по приведенной работе	ВП _{пр}	0-85%	85%-101%	более 101%
Технико-технологическая безопасность		$K_{\text{т-т.б.}} = \frac{\text{ВП}_{\text{вб.щом}} + \text{ВП}_{\text{вб.впр}} + \text{ВП}_{\text{вб.впрс}}}{3}$		
1. выполнение плана по выработке щебнеочистительных машин	ВП _{вб.щом}	0-75%	75%-107%	более 107%
2. выполнение плана по выработке выправочно-подбивочно-рихтовочной машины	ВП _{вб.впр}	0-95%	95%-111%	более 111%
Технико-технологическая безопасность		$K_{\text{т-т.б.}} = \frac{\text{ВП}_{\text{вб.щом}} + \text{ВП}_{\text{вб.впр}} + \text{ВП}_{\text{вб.впрс}}}{3}$		
1. выполнение плана по выработке выправочно-подбивочно-рихтовочной машины	ВП _{вб.впрс}	0-98%	98%-153%	более 153%

Секция «Экономика»

Показатели экономической безопасности	Обозначения	Оценка в зависимости от степени соответствия нормативу		
		Неустойчивое (0 баллов)	Нейтральное (1 балл)	Устойчивое (1,5 балла)
для стрелочных перевод и путей				
Финансовая безопасность		$K_{фб} = \frac{TR_{пвд} + R_{пвд} + TR_c + TR_{эр}}{4}$		
1. темп роста расходов подсобно-вспомогательной деятельности	$TR_{пвд}$	0-110%	110%-85%	менее 85%
2. изменение рентабельности подсобно-вспомогательной деятельности	$R_{пвд}$	менее 0 %	0 - 3 %	более 3%
3. темп роста себестоимости содержания объектов инфраструктуры	TR_c	0-85%	85%-109%	менее 109%
4. темп роста эксплуатационных расходов	$TR_{эр}$	0-109%	109%-95%	менее 95%
Кадровая безопасность		$K_{кб} = \frac{K_{тк} + Y_{рп} + Y_{вп} + TR_{пт} + K_{тпзп к пт}}{5}$		
1. коэффициент текучести кадров	$K_{тк}$	0-20%	20%-10%	менее 10%
2. укомплектованность рабочих профессий	$Y_{рп}$	0-95%	95%-105%	более 105%
3. укомплектованность ведущих профессий	$Y_{вп}$	0-90%	90%-101%	более 101%
4. темп роста производительности труда	$TR_{пт}$	0-95%	95%-118%	более 118%
5. коэффициент соответствия темпа роста реальной заработной платы к производительности труда	$K_{тпзп к пт}$	0-95%	95%-105%	более 105%
Транспортная безопасность		$K_{тб} = \frac{\text{кол-во отказов тех.средств 1,2 кат.} + K_{и}}{2}$		
1. количество отказов технических средств 1,2 категории	кол-во отказов тех. средств 1,2 кат.	0-85%	85%-105%	менее 105%

Показатели экономической безопасности	Обозначения	Оценка в зависимости от степени соответствия нормативу		
		Неустойчивое (0 баллов)	Нейтральное (1 балл)	Устойчивое (1,5 балла)
2. коэффициент износа	$K_{и}$	0-100 %	100%-50%	менее 50%
Сводный коэффициент экономической безопасности предприятия	$K_{эбп}$	$K_{эбп} = \frac{K_{х-пр.б.} + K_{г-т.б.} + K_{фб} + K_{кб} + K_{тб.}}{5},$ 0,76-1 – уровень экономической безопасности – высокий; 0,51-0,75 – средний; 0,26-0,50 – низкий; 0,025 – критический		

Таким образом, полученная методика оценки экономической безопасности структурного подразделения ОАО «РЖД» является эффективным инструментом для выявления уязвимых мест в финансово-хозяйственной деятельности механизированной дистанции инфраструктуры и своевременного принятия соответствующих мер по их устранению. Таким образом, данная методика позволяет оценить текущее положение и перспективы развития подразделения, а также определить потенциальные угрозы и риски для его экономической безопасности с учетом особенностей хозяйственной деятельности. Рекомендуется использовать данную методику для регулярного мониторинга и анализа финансово-хозяйственного состояния структурного подразделения с целью обеспечения его устойчивого развития и успешного функционирования.

Список использованных источников

1 Мухина Е.Г., Мухина П.А. Финансовая безопасность предприятия: понятие, сущность, угрозы // Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие: материалы конференции / Курган : Изд-во Курганской ГСХА, 2020. С. 545-550.

2 Комплексная система обеспечения экономической безопасности предприятий (на примере АТО Гагаузия). URL: http://www.cnaa.md/files/theses/2017/51061/alina_ianioglo_thesis.pdf/ (дата обращения 16.04.2024).

3 Экономическая безопасность: учебник для вузов / Л. П. Гончаренко [и др.]. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 370 с.

4 Сергеева, И.А. Комплексная система обеспечения экономической безопасности предприятия: учебное пособие. Пенза: Издательство ПГУ, 2017. 124 с.

ПРОБЛЕМЫ КОНТЕЙНЕРИЗАЦИИ С ОБЪЕМАМИ ПОСТАВОК В МОРСКИЕ ПОРТЫ

К.А. Шитикова, М.Ф. Ситникова

студенты направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Е.Е. Савченко

Д-р эконом. наук, директор КрИЖТ ИрГУПС,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. Проблема объема контейнеризации с морскими портами является актуальной в связи с ростом мировой торговли и увеличением объемов грузов, перевозимых морским транспортом. В данной статье была рассмотрена контейнеризация, ее основные преимущества, а также анализируются основные причины ограничения объема контейнеризации. Была изучена причина возникновения проблемы связанная с объемами поставок контейнеров в морские порты. Была исследована статистика 2022-2024гг. по бассейнам Дальневосточного, Северо-Западного, Азово-Черноморского, Каспийского, Балтийского и Арктического. Важными аспектами, которые необходимо учитывать при решении данной проблемы, являются оптимизация процессов перегрузки и хранения контейнеров, модернизация портовой инфраструктуры, внедрение новых технологий и решений в сфере логистики.

Ключевые слова: контейнеризация, морской порт, объем груза, контейнер, перевалка, транспортное средство.

Одним из популярных способов доставки грузов является использование контейнеров в качестве тары, куда помещается полезный груз. Преимущество контейнерных перевозок:

- сокращение времени на доставку груза;
- минимизация рисков его повреждения и потери;
- снижение грузовых операций по сортировке и перевалке грузов при мультимодальных перевозках;
- облегчения процесса оформления и отслеживания груза.

В целом процесс контейнеризации также способствует оптимизации логистики и снижению издержек на перевозку.

Применение контейнеризации особенно эффективно для международных грузоперевозок. Благодаря этому, груз может быть доставлен непосредственно к месту назначения, минуя несколько транзитных пунктов.

На сегодняшний день контейнеризацией охвачено только часть крупных станций таких как: Ачинск, Боготол, Красноярск, Иланская, Заозерная. Для того

чтобы погрузить, поставить контейнер требуется дополнительное оснащение, что несет за собой большие расходы. Существует погрузчик Kalmar, который осуществляет данные услуги. [2]

До санкций стоимость была порядка 11 млн. руб. Kalmar работает на идеально ровных поверхностях, но есть ограничение по температурному режиму. В результате расходы несет сторона, которая оказывает услуги здесь и сейчас, но получает дополнительную прибыль и выгоду от увеличения грузопотока постепенно. Данная инвестиция низко маржинальная с большим временем по окупаемости.

За последние несколько лет в сфере контейнерных перевозок произошел целый ряд изменений. По экономическим причинам судоходные компании все чаще стремятся увеличить грузоподъемность контейнеровозов. [1] Проблема контейнеризации с объемами поставок в морские порты возникает из-за нескольких факторов:

- ограниченные мощности портов;
- недостаток транспортных средств;
- несоразмерность между спросом и предложением;
- таможенные и бюрократические проблемы.

По оценке сотрудников Морского университета имени Невельского, за последние года, в отличие от портов Северо-Западного, Азово-Черноморского и Каспийского бассейнов, ни пандемии, ни санкции, ни другие политические потрясения не остановили рост грузопотока во всем Дальневосточном бассейне.

С лета 2022 года морские терминалы на Дальнем Востоке перегружены. В результате смещения грузопотоков с запада на восток грузы, ранее обрабатывавшиеся в северо-западных портах, теперь отправляются на Дальний Восток для доставки в страны Азии. Чтобы решить проблему экспорта контейнеров, ОАО «РЖД» увеличила количество поездов и разрешила операторам перевозить контейнеры в полувагонах.

Порты Дальнего Востока в целом смогли решить свои проблемы с перевалкой контейнеров, и ситуация улучшилась по сравнению с прошлыми годами. С начала 2023 года на нем было обработано рекордное количество контейнеров 529 000, причем к 14 июня объемы контейнерных перевозок выросли на 34 % по сравнению с предыдущим годом.

По данным Морского центра ТЭК, объем перевалки контейнеров в российских портах в январе 2024 года вырос на 13,7% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года и составил 427 000 TEU. Объем перевалки в прошлом месяце превысил не только прошлогодние показатели, но и докризисный уровень 2021 года.

Этот рост обеспечили Балтийские порты, которые в первом месяце года перевалили в два раза больше контейнеров, чем в январе 2023 года. Объемы перевалки контейнеров в Балтийском и Азово-Черноморском бассейнах снизились по сравнению с высокими показателями декабря 2023 года, а объемы перевалки контейнеров на Дальнем Востоке и в бассейне Северного Ледовитого океана остались практически неизменными.

Подробнее с динамикой контейнерооборотов портов России за 2022-2024гг. по морским бассейнам, можно ознакомиться на рисунке 1.

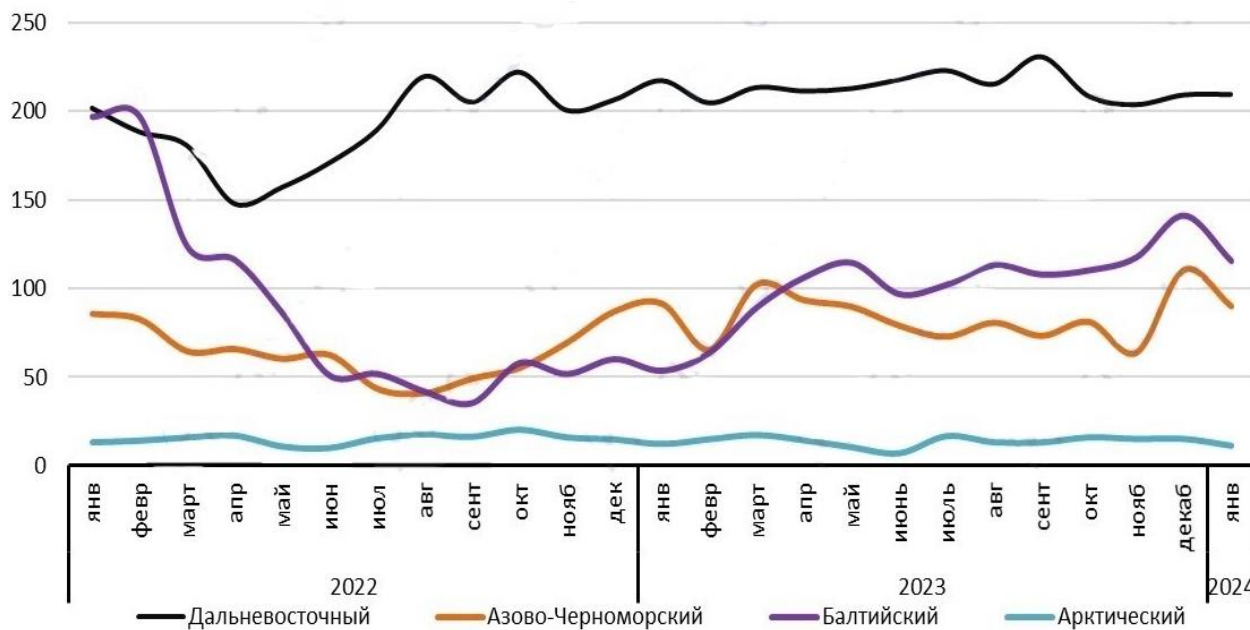


Рисунок 1 – Контейнерооборот портов России в 2022-2024гг. по морским бассейнам, тыс. TEU

В январе 2024 года порты Дальневосточного бассейна перевалили 209 500 TEU (снижение на 3,6% по сравнению с предыдущим годом), Балтийского бассейна – 115 500 TEU (рост в 2 раза), Азово-Черноморского бассейна – 89 800 TEU (снижение на 1,6%), Арктического бассейна – 11 200 TEU (снижение на 8%), Каспийского бассейна - 1 000 TEU (снижение на 3,5%).

Объемы импортных контейнеров составили 190 000 TEU, экспортных - 153 000 TEU, каботажных – 78 400 TEU. Рост во всех сегментах был практически одинаковым и составил 15-16% по сравнению с предыдущим годом. Объем транзита сократился вдвое, до 4 000 TEU.

Контейнерооборот портов России по итогам января 2023-2024гг., представлен на рисунке 2.

В целом, контейнеризация позволяет упростить и ускорить процесс перевозки груза, повысить его безопасность и эффективность, что делает его одним из наиболее популярных и востребованных в современной логистике. [3]



Рисунок 2 – Контейнерооборот портов России по итогам января 2023-2024гг., тыс. TEU

Для решения проблемы контейнеризации с объемами поставок в морские порты необходимо проводить комплексный анализ и планирование, с учетом текущих и прогнозируемых объемов грузов, оптимизировать использование портовой инфраструктуры, развивать транспортную сеть и обеспечивать координацию между различными участниками логистической цепи. Внедрение современных технологий и автоматизации также может помочь в улучшении эффективности и сокращении времени обработки контейнеров в портах.

Список использованных источников

1. Гагарский Э. А. Прогрессивные транспортно технологические системы: трудности роста // Морской флот 2009. № 3. С. 3.
2. Москвичев О. В., Никонов Ю. С. К вопросу повышения эффективности контейнерных перевозок // Транспорт Урала. 2009. № 4. С. 22
3. Резер С. М., Москвичев О. В. Состояние методического базиса технического и технологического развития контейнерных перевозок в России // Транспорт: наука, техника, управление 2015. № С.

АНАЛИЗ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ ДИСТАНЦИИ СИГНАЛИЗАЦИИ И БЛОКИРОВКИ

А.С. Озеров, Д.С. Фисенко

студенты специальности 23.05.05

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: В.А. Левицкая

ст. преподаватель кафедры «УП»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье проведен анализ расходов на персонал ШЧ-11 с 2021 по 2023 год. Исследование охватывает основные составляющие расходов на персонал, такие как заработная плата, социальные отчисления, компенсации и пособия. Рассмотрены изменения в структуре расходов на персонал за указанный период времени и выявлены основные тенденции в увеличении или уменьшении затрат на персонал. Анализ позволяет оценить эффективность управления персоналом и определить потенциальные направления для оптимизации расходов на персонал в будущем.

Ключевые слова: расходы, анализ, персонал, ШЧ, СЦБ, план, дистанция.

Денежные средства, используемые в деятельности транспортной компании, связаны с формированием, распределением и расходованием финансовых ресурсов, необходимых для обеспечения транспортных перевозок [1].

Анализ расходов на персонал важен для любого предприятия, так как затраты на персонал составляют значительную часть издержек компании. Понимание структуры и динамики расходов на персонал поможет руководству принимать обоснованные решения по управлению персоналом и оптимизации затрат.

В статье описывается анализ расходов на персонал ШЧ-11 с 2022 по 2023 год. Это актуальная тема, так как в современном бизнесе важно эффективно управлять финансами и оптимизировать расходы. Рассмотрение динамики затрат на персонал за указанный период позволит выявить тенденции и тренды в изменении расходов, и поможет выявить возможные проблемные моменты в управлении персоналом.

Организация труда на предприятии включает в себя меры по эффективному распределению рабочей силы, включая распределение обязанностей, разделение и кооперацию труда, организацию рабочих мест, установление норм и стимулирование производительности. Основным объектом организации труда является человеческий труд сотрудников предприятия [4].

Анализ расходов на персонал ШЧ-11 за период 2022-2023 гг. является важной задачей для предприятия, поскольку позволяет оптимизировать затраты и повысить эффективность деятельности. Тщательный анализ расходов на персонал помогает выявить области, где возможно сокращение или перераспределение средств, а также определить меры по повышению производительности и эффективности труда сотрудников. Результаты анализа могут быть использованы для разработки и внедрения стратегий, направленных на снижение затрат на персонал без ущерба для качества предоставляемых услуг или производительности предприятия.

Кошурниковская дистанция сигнализации и блокировки структурное подразделение Красноярской дирекции инфраструктуры.

Заработная плата представляет собой денежное вознаграждение, выплачиваемое работникам в соответствии с их вкладом в производственный процесс. Она распределяется пропорционально количеству и качеству выполненной работы. Заработная плата является основным источником дохода для удовлетворения личных потребностей работников и их участия в распределении прибыли [5].

Затраты на оплату труда в 2022 году, расходах эксплуатации при плане 101,426 тыс. руб. составили 102,251 тыс. руб. или 0,8 %, получен перерасход в размере 800 тыс. руб.

Списочный фонд оплаты труда в расходах эксплуатации составил 98,389 тыс. руб. при плане 97,457 тыс. руб. или 0,9 %, перерасход средств составил 900 тыс. руб.

Фонд оплаты труда по УТО составил 77,5 тыс. руб., при плане 76,254 тыс. руб., перерасход составил к плану 1 % или 1,2 тыс. руб., фонд оплаты труда к праву составил 100%.

Тем самым изменение фонда оплаты труда можно посчитать по формуле (1):

$$I = \Phi_{2022} - \Phi_{2021} \quad (1)$$

где Φ_{2022} – Фонд оплаты труда 2022 года;

Φ_{2021} – Фонд оплаты труда 2021 года.

$$I = 102256 - 82261 = 19995 \text{ тыс. рублей}$$



Рисунок 2 – Изменение ФОТ 2021-2022 тыс. рублей

Тем самым процентное изменение можно посчитать по формуле (2):

$$I = ((\Phi_{2022} - \Phi_{2021}) / \Phi_{2021}) \cdot 100\% \quad (2)$$

$$I = ((102256 - 82261) / 82261) \cdot 100\% = 24,3\%$$

Изменение составило 24,3%, из-за увеличения заработной платы работникам.

Установление лимита численности сотрудников, занятых в перевозках, осуществляется железными дорогами для своих отделений, а для линейных предприятий — отделениями железных дорог. При этом учитываются факторы, приводящие к сокращению численности работников (внедрение новых технологий и оборудования, повышение эффективности эксплуатации и т. д.), и факторы, требующие увеличения численности (новые производственные объекты и мощности) [2;1].

По приблизительным оценкам затраты на оплату труда в 2023 году на оплату труда в расходах эксплуатации при плане 110,426 тыс. руб. составит 111,255 тыс. руб. или 0,7 %, получен перерасход в размере 829 тыс. руб.

Списочный фонд оплаты труда в расходах эксплуатации составит 99,389 тыс. руб. при плане 100,135 тыс. руб. или 0,7 %, перерасход средств составит 746 тыс. руб.

Фонд оплаты труда по УТО составит 80,5 тыс. руб., при плане 79,254 тыс. руб., перерасход составит к плану 1 % или 1,2 тыс. руб., фонд оплаты труда к праву составит 101,5% .

Тем самым изменение фонда оплаты труда можно посчитать по формуле (3):

$$I = \Phi_{2023} - \Phi_{2022} \quad (3)$$

где Φ_{2022} – Фонд оплаты труда 2022 года;

Φ_{2021} – Фонд оплаты труда 2021 года.

$$I = 111.255 - 102.256 = 8999 \text{ тыс.рублей}$$

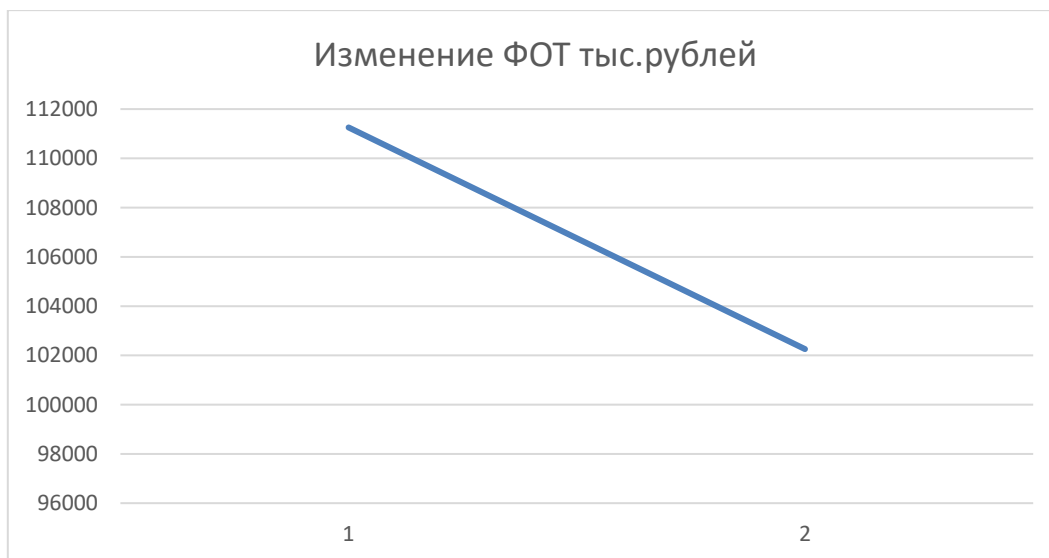


Рисунок 3 – Изменение ФОТ 2022-2023 тыс.рублей

Тем самым процентное изменение можно посчитать по формуле (4):

$$I = ((\Phi_{2023} - \Phi_{2022}) / \Phi_{2022}) \cdot 100\% \quad (4)$$

$$I = ((111,255 - 102,256) / 102,256) \cdot 100\% = 8,8\%$$

Изменение составит 8,8%, из-за того, что 2 работника уволилось, а также увеличение заработной платы работникам.

Тем самым можно сделать вывод что с 2020-2021 год расходы на фонд оплаты труда увеличились на 34,7%, по сравнению с 2019-2020 год, а с 2021-2022 год расходы на фонд оплаты труда увеличились на 24,3, по сравнению с 2021-2022 год, а с 2022-2023 год увеличение составило всего 8,8%, из-за того, что произошло увеличение заработной платы работникам, а также увольнение 2 работников.

Список использованных источников

1. Левин Д.Ю. Экономика эксплуатации железнодорожного транспорта. Москва: ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ», 2021. – 440 с.
2. Климова В.В. Планирование на предприятии. Самара: СамГУПС, 2010. – 90 с.

3. Терёшина Н.П., Галабурда В.Г., Токарев В.А. Экономика железнодорожного транспорта. Москва: УМЦ ЖДТ, 2006. 676 с.

4. Вовк А.А., Вовк Ю.А., Чуприкова З.В. Бухгалтерский финансовый учет. Москва: ФГБОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2014. 467с.

5. Железнодорожные станции и узлы: системы автоматизированного проектирования и расчета / Числов О.Н., Хан В.В., Задорожний В.М., Супрун Е.Е. Ростов-на-Дону: РГУПС, 2019. 74с.

УДК 621.317.791

ГРНТИ 73.29.85

ФИНАНСОВЫЙ АНАЛИЗ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ В ДИСТАНЦИИ ШЧ Г. КРАСНОЯСК

К. А. Лапин

студенты специальности 23.05.05

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: В. А. Левицкая

ст. преподаватель кафедры «УП»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы изменения зарплаты дистанции ШЧ г. Красноярск, как с течением времени, так и в совокупности от разных факторов. В данной теме выявлены темпы роста зарплат в ШЧ г. Красноярск. В статье предложена одна из вариаций профессии в сфере СЦБ и изменение зарплаты данной профессии с начала по конец 2022 года, а также представлено её сравнение со средней зарплатой в Красноярске. При изучении заработных плат применяется стратегия анализа финансов. По окончанию анализа сделан вывод об изменении заработных плат работников за 2022 год.

Ключевые слова: анализ, зарплата, фонд оплаты труда, СЦБ, финансовый анализ.

В ОАО «РЖД», и в мире в целом, финансовый анализ зарплат является неотъемлемой частью правильного регулирования, а также контроля финансового учета в различных отраслях. Сфера обслуживания СЦБ в городе Красноярск не является исключением. Проведение анализа зарплат в этой сфере позволяет определить рост или снижение зарплат, если это снижение, то будут предложены пути решения [1].

Один из ключевых факторов, влияющих на финансовый анализ зарплат в сфере СЦБ РЖД в городе Красноярск — это размер заработной платы

сотрудников. Заработная плата - это, своего рода, мотивация сотрудника, а также показатель уровня его работы, который влияет на производительность и качество работы, выполняемую работником. Уровень зарплаты должен быть оптимальным, чтобы были обеспечены достойные условия работы для сотрудника СЦБ, а также привлечь новые кадры, но все это должно быть сделано так, чтобы не нарушалась финансовая устойчивость ОАО «РЖД».

Другим важным фактором для финансового анализа зарплат в сфере СЦБ РЖД в городе Красноярск является фонд оплаты труда (ФОТ). ФОТ это составляющая фонда заработной платы и представляет собой сумму денежных средств, выделенных предприятием на выплату заработной платы своим работникам. Размер этого фонда определяется как процент от общего дохода предприятия. Немаловажно, что размер фонда должен соответствовать возможностям предприятия, а также мог конкурировать на рынке, чтобы привлечь работников [2].

Чтобы произвести финансовый анализ зарплат в сфере СЦБ ОАО «РЖД» города Красноярск необходимо учесть множество различных факторов, что является непростой задачей. Чтобы определить размер заработной платы и фонда оплаты труда необходимо, помимо, финансовых возможностей, также учесть социальные и экономические факторы. Если же мотивация недостаточна, и зарплата не соответствует возможностям работника, то скорее всего он не будет проявлять должной заинтересованности к своей работе, что соответственно, негативно скажется на качестве работы и сферы обслуживания, то есть работник станет работать хуже, так как нет мотивации [1].

Финансовый анализ зарплат в сфере СЦБ РЖД в городе Красноярск также сталкивается с определенными вызовами. Один из них – это постоянное изменение финансовой ситуации предприятия и рыночных условий. Факторы, влияющие на финансовое положение предприятия, могут изменяться со временем, что требует гибкости и адаптации в определении заработной платы и фонда оплаты труда. В связи с различными ситуациями в стране происходит изменение зарплат, что конечно же и касается работников СЦБ ОАО «РЖД», в основном это только рост зарплат. Также из-за инфляции происходит рост, что в свою очередь, является запланированным ростом зарплаты [1].

Благодаря конкуренции за кадры, как и везде, ОАО «РЖД» повышает заработные платы и предлагает лучшие условия, так как в наше время, практически везде, нехватка кадров, а именно из-за уровня заработной платы.

Важно отметить, что финансовый анализ зарплат в сфере СЦБ РЖД в городе Красноярск имеет непосредственное влияние на работников, предприятие и общество в целом. Также, нельзя не учесть, что при повышении квалификации, уровень зарплаты значительно вырастает, и ОАО «РЖД» поддерживает

повышение квалификации всеми возможными способами, например, берет расходы на обучение на себя. В свою очередь, качественное обслуживание и работа предприятия способствуют развитию транспортной инфраструктуры региона и повышению уровня жизни населения [1].

Лучше всего дорожным предприятиям, таким как СЦБ РЖД в городе Красноярск, постараться сосредоточиться на улучшении, а именно оптимизации, и балансировке финансового анализа зарплат. Это позволит обеспечить устойчивое развитие предприятия, повысить производительность труда и качество обслуживания, а также улучшить условия работы и мотивацию сотрудников. Такой уровень анализа позволит отвечать на вызовы, связанные с постоянно меняющейся ситуацией предприятия или рынка [1].

Для проведения финансового анализа, за основу взят 2022 год. Выясним, как и в какую сторону изменилась заработная плата такой профессии, как электромонтер СЦБ. Данные получены у работника ШЧ по справке 2НДФЛ и представлены в виде графика на рисунке 1 [3;4].

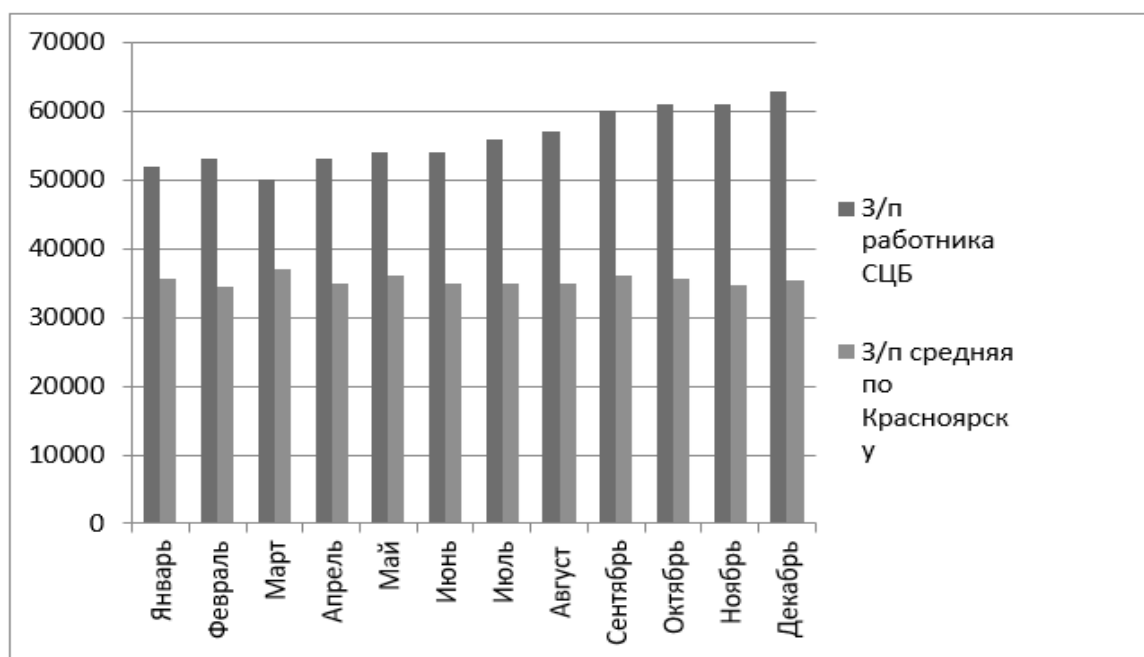


Рисунок 1 – График изменения заработной платы электромонтера СЦБ и средней заработной платы в городе Красноярске в течение 2022 года

Как мы видим по графику, средняя зарплата работников увеличилась, а если конкретнее, то согласно расчетам и приведенным цифрам, на порядка 14%. В целом видно, что уровень заработных плат сотрудников СЦБ ОАО «РЖД» выше уровня средней зарплаты других специальностей, не касающихся железной дороги. Рост зарплат связан с индексацией в некоторых регионах, соответственно Красноярский край она тоже задела [3;4].

В заключение, финансовый анализ зарплат в сфере СЦБ РЖД в городе Красноярск является сложным и важным процессом, который требует балансировки различных факторов. Он позволяет достичь оптимальной оплаты труда работников, обеспечить устойчивое развитие предприятия, повысить качество обслуживания и мотивацию сотрудников. Успешная реализация финансового анализа зарплат может иметь положительное влияние на сферу обслуживания железнодорожного транспорта и в целом на развитие региона. Можно сделать вывод, что заработные платы на железной дороге работников СЦБ только растут, также их заработная плата выше, чем у других специальностей, не связанных с железной дорогой [4].

Список использованных источников

1. Финансовый анализ предприятия: стартовый гайд для тех, кто хочет быстро разобраться в теме // skillbox.ru URL: <https://skillbox.ru/media/management/finansovyy-analiz-predpriyatiya-startovyy-gayd-dlya-tekh-kto-khochet-bystro-razobratsya-v-teme/> (дата обращения: 20.04.2024).
2. Что включает в себя фонд оплаты труда Источник // journal.sovcombank.ru URL: <https://journal.sovcombank.ru/biznesu/chto-vklyuchaet-v-sebya-fond-oplaty-truda> (дата обращения: 25.04.2024).
3. Среднемесячная номинальная начисленная и реальная заработная плата работников организаций Красноярского края (годовая) // 24.rosstat.gov.ru URL: <https://24.rosstat.gov.ru/folder/108207> (дата обращения: 22.04.2024).
4. Зарплаты в ОАО РЖД в 2023-2024 году // visasam.ru URL: https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zarplata-rzd.html#__2021-2022 (дата обращения: 24.04.2024).

ОПТИМИЗАЦИЯ ТРАНСПОРТНЫХ ИЗДЕРЖЕК В ЛОГИСТИКЕ**С.А. Сорокина, Ю.Е. Ермакова, А.А. Романова***студенты направления подготовки 23.03.01**Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск***Научный руководитель: Л.Д. Якимова***доцент, канд. техн. наук,**Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск*

Аннотация. Актуальность оптимизации затрат на предприятии обуславливается существующей нестабильностью экономических процессов. Как показывает практика, без оптимизации затрат нет развития. Все затраты должны быть управляемыми, а управление затратами – это самое большое конкурентное преимущество. Согласно статистическим исследованиям, расходы на содержание товаров занимают более 50% в общей структуре логистических издержек. Поэтому наибольшее поле действий сосредоточено именно в складской логистике. Целью научной работы является анализ способов оптимизации затрат Дирекции по управлению терминально-складским комплексом – филиала ОАО «РЖД».

Ключевые слова: складская логистика, издержки, транспорт, логистика.

Складская логистика является не заменимой частью в управлении потоками грузов. Функциональной областью складской логистики непосредственно является склад, методы и способы его управлением. Удобство хранения и перемещения товаров, а также их безопасность, зависит от организации складских процессов на предприятии [1].

Производственные предприятия и торговые компании в современных условиях, для повышения конкурентоспособности, должны постоянно совершенствоваться [2]. Продуманные логистические процессы позволяют сократить время и затраты на доставку и хранения различных материальных ценностей.

Выполнение любых логистических процессов не происходит без затрат, которые состоят из издержек обращения. Логистические издержки представляют собой затраты трудовых, материальных, финансовых и информационных ресурсов, обусловленные выполнением предприятиями своих функций по выполнению заказов потребителей [3].

На рисунке 1 изображены основные виды издержек, которые присутствуют в логистических процессах фирмы

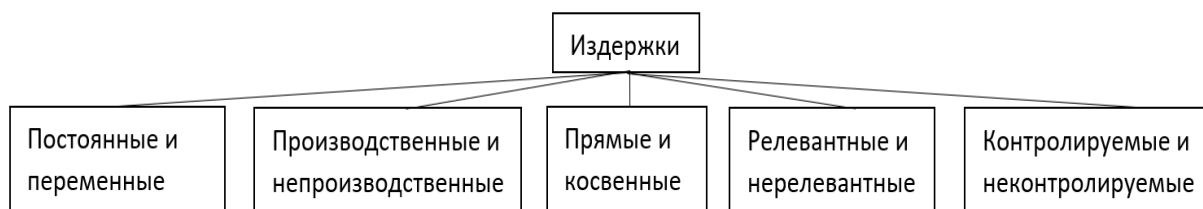


Рисунок 1 – Виды издержек фирмы

Эффективность работы складов зависит от оборота складов и логистических издержек. Складские расходы составляют около 5% от объема продаж. В связи с этим на современном рынке разрабатываются различные информационные системы, позволяющие оптимизировать управление складом. Одной из таких систем является система WMS.

Примером внедрения данной системы служит производственно-логистический комплекс «Северное Домодедово», расположенный в Московской области [4]. На данном терминале применяется система WMS «Logistic Vision Suite (LVS)». Это набор программных продуктов, позволяющих управлять всей цепочкой поставок: от прогнозирования продаж и потребностей в продукции до управления и выполнения задач по всей логистической цепочке - производство, складирование и транспортировка, а также складские бизнес-процессы.

В странах Европы, самой затратной частью логистических процессов является дорогостоящая и дефицитная рабочая сила, а также большие цены на землю. Появление автоматизированных складов с полезной высотой до 40 м. и скоростными рельсовыми кранами-автоматами обеспечило снижение складских издержек [5].

Дирекция по управлению терминально-складским комплексом (ТСК) – это логистическая система, способная полностью удовлетворить все потребности пользователей железнодорожного транспорта в погрузочно-разгрузочных работах, хранении грузов и других услугах по перевозке грузов.

Дирекция предоставляет участникам внешнеэкономической деятельности складские услуги и услуги по таможенному оформлению импортируемых и экспортируемых товаров, включая склады временного хранения и зоны таможенного контроля. Все склады и хранилища оборудованы погрузочно-разгрузочными и складскими помещениями, а для досмотра грузов и других административных процедур имеются два поста. Дирекция также предоставляет услуги по погрузке и разгрузке, хранению и передаче грузов клиентам после таможенного оформления. [6].

ТСК представляет собой логистическую систему, в которой происходит взаимодействие складских и транспортных процессов. С точки зрения

системного подхода логистические методы обеспечивают техническое и технологическое единство транспортно-складского процесса и позволяют воздействовать на объект управления так, чтобы задачи складских групп решались рационально и с максимальной эффективностью.

Большинство терминалов и складов в железнодорожной отрасли обрабатывают большие объемы грузовых отправок, содержащих идентичные или одноименные грузы. В таких условиях работы широкое применение автоматизации процессов управления складом позволяет добиться повышения экономической эффективности и экономии средств.

Время, затраченное на технологии погрузочно-разгрузочных работ и внутри-складские перемещения, зависит от уровня механизации и автоматизации складских работ. При замене ручного труда, необходимо регулировать материальные и информационные потоки в системе. Это связано с обеспечением складских функций инструментами и средствами разработки и практического использования современных информационно-компьютерных технологий, ориентированных на реализацию целей складской логистической системы.

В целях быстрой адаптации к применению различных автоматизированных систем, необходимо тщательно планировать и контролировать весь процесс внедрения этой системы.

Методическую основу информационной подсистемы составляют программные продукты, методы и алгоритмы планирования и контроля работы складской логистической системы. Она непосредственно связана с решением задач оперативного и бухгалтерского блоков: комплектацией заказов, оптимизацией маршрутов складского оборудования, ведением документации по расчетам с поставщиками и потребителями, учетом поступления продукции на склад, выдачей продукции со склада [7].

Поскольку ТСК хранит грузы на собственном складе, возможны следующие методы оптимизации логистических затрат:

- сокращение запасов – избыточные запасы на складе значительно увеличивают затраты на хранение;
- организация складского пространства – зонирование склада и организация площадей с учетом требований к хранению продукции очень важны.

На рисунке 2 представлены виды издержек и способы их сокращения.

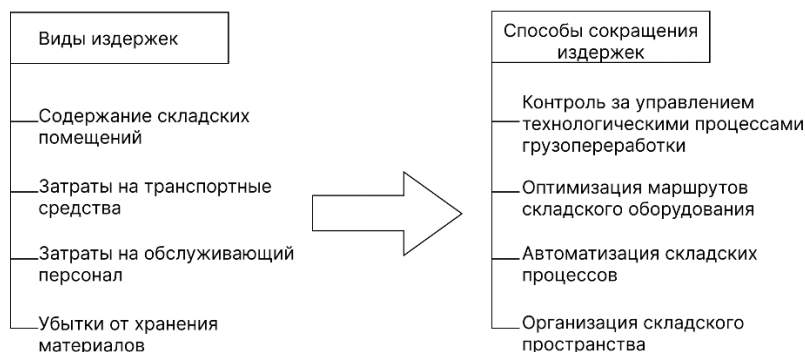


Рисунок 2 – Виды издержек и способы их сокращения

Таким образом, исходя из видов издержек и методов их сокращения, представленных на рисунке 2, и анализа логистических систем исследуемых компаний, можно увидеть, что процесс автоматизации всех складских операций позволяет существенно снизить затраты, но при этом требует значительных первоначальных инвестиций. Как следствие, решение данной проблемы возможно только при поэтапном стратегическом планировании и проектировании инвестиционной деятельности, охватывающей весь холдинг ОАО «РЖД».

Список использованных источников

- 1 Что такое складская логистика // Rusklad URL: https://rusklad.ru/company/articles/2023/skladskaya_logistika_chno_eto_takoe_i_org_anizatsiya_skladskoy_logistiki_na_predpriyatii/ (дата обращения: 03.03.2024)
- 2 Логистика : учебник для вузов / М. Н. Григорьев, С. А. Уваров. – 4-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 836 с.
- 3 Манелюк, В. Р. Логистическая система как фактор конкурентоспособности организации / В. Р. Манелюк, Л. Д. Якимова // Инновационные технологии на железнодорожном транспорте : Труды XXV Всероссийской научно-практической конференции КрИЖТ ИрГУПС. В 2-х томах, Красноярск, 28–30 октября 2021 года / Редколлегия: В.А Поморцев (отв. ред.) [и др.]. Том 2. – Красноярск: Красноярский институт железнодорожного транспорта - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Иркутский государственный университет путей сообщения, 2021. – С. 43-47.
- 4 Сорокина, С. А. Совершенствование складских бизнес-процессов / С. А. Сорокина, А. А. Васильева // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления бизнес-процессами : Сборник материалов III Региональной научно-практической конференции, Красноярск, 17 декабря 2021

года / Отв. редакторы Е.Е. Моисеева, Е.А. Воронина. – Красноярск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева", 2022. – С. 161-165.

5 Красноярская дирекция по управлению терминально-складским комплексом // Российские железные дороги : официальный сайт URL: <https://company.rzd.ru/ru/9349/page/105554?id=1828#enttab-main> (дата обращения: 30.03.2024)

6 Кондрашенко Т.Ю. Развитие терминально-логистической инфраструктуры на железнодорожном транспорте // Транспорт Российской Федерации. Журнал о науке, практике, экономике. 2007. №11. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-terminalno-logisticheskoy-infrastruktury-na-zheleznodorozhnom-transporte> (дата обращения: 27.03.2024)

7 Николаева, Т. И. Инновационные технологии складской логистики: отечественный и зарубежный опыт / Т. И. Николаева // Евразийское пространство: добрососедство и стратегическое партнерство : Материалы VIII Евразийского экономического форума молодежи. В 3-х томах, Екатеринбург, 19–21 апреля 2017 года / Ответственные за выпуск: Я.П. Силин, Р.В. Краснов, Е.Б. Дворядкина. Том 1. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2017. – С. 93-104.

УДК 656.22.37

ГРНТИ 73.29.11

**БЮДЖЕТНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА УРОВНЕ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
ФИЛИАЛА РЖД НА ПРИМЕРЕ КРАСНОЯРСКОЙ ДИСТАНЦИИ СИГНАЛИЗАЦИИ,
ЦЕНТРАЛИЗАЦИИ И БЛОКИРОВКИ**

А.А. Казакова, А.В. Громова

студенты специальности 23.05.05

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: В.А. Левицкая

ст. преподаватель кафедры «УП»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье рассматривается процесс бюджетного планирования на уровне структурного подразделения филиала РЖД на примере Красноярской дистанции сигнализации, централизации и блокировки.

Бюджетное планирование является важным инструментом для определения и реализации финансовых целей организации, оценки эффективности использования ресурсов и контроля над исполнением бюджета. В процессе планирования учитываются различные факторы, такие как объем работ, техническое обслуживание и т.д., а также внешние факторы, влияющие на деятельность подразделения. На основе проведенного анализа определяются основные направления оптимизации расходов и повышения эффективности работы Красноярской дистанции.

Ключевые слова: бюджетирование, железная дорога, финансовый менеджмент, управление затратами, планирование доходов и расходов.

Железная дорога как одна из ключевых отраслей экономики требует эффективного финансового управления для обеспечения успешной работы.

Бюджетирование является ключевым инструментом для планирования и контроля использования финансовых ресурсов на железных дорогах, оценки эффективности затрат и принятия решений по оптимизации затрат. Железная дорога является одной из ключевых отраслей экономики, обеспечивающей перевозку пассажиров и грузов на большие расстояния.

Эффективность работы этой сложной системы во многом зависит от качества финансового управления, в частности, от использования бюджетирования как ключевого инструмента. В данной статье мы рассмотрим особенности бюджетирования на железных дорогах и его влияние на управление отраслью.

Бюджетирование – это процесс составления и контроля выполнения бюджетов, то есть планов доходов и расходов на определенный период времени (обычно год) [1]. На железных дорогах бюджетирование используется для планирования и контроля финансовых ресурсов, оценки эффективности использования средств и принятия обоснованных решений по управлению затратами.

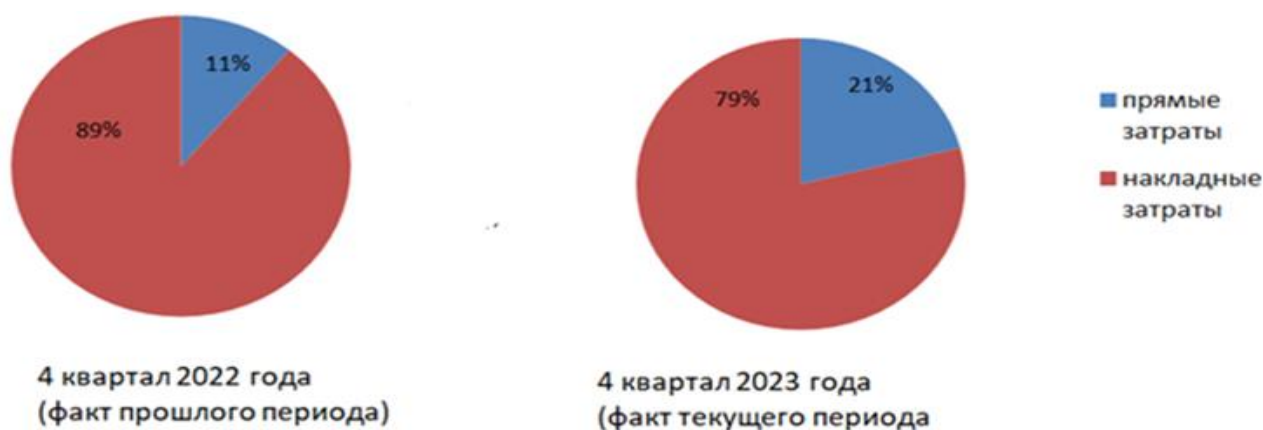


Рисунок 1 - Удельные веса прямых и накладных расходов бюджета затрат Красноярской дистанции СЦБ за 4 квартал 2022 - 4 квартал 2023 гг.

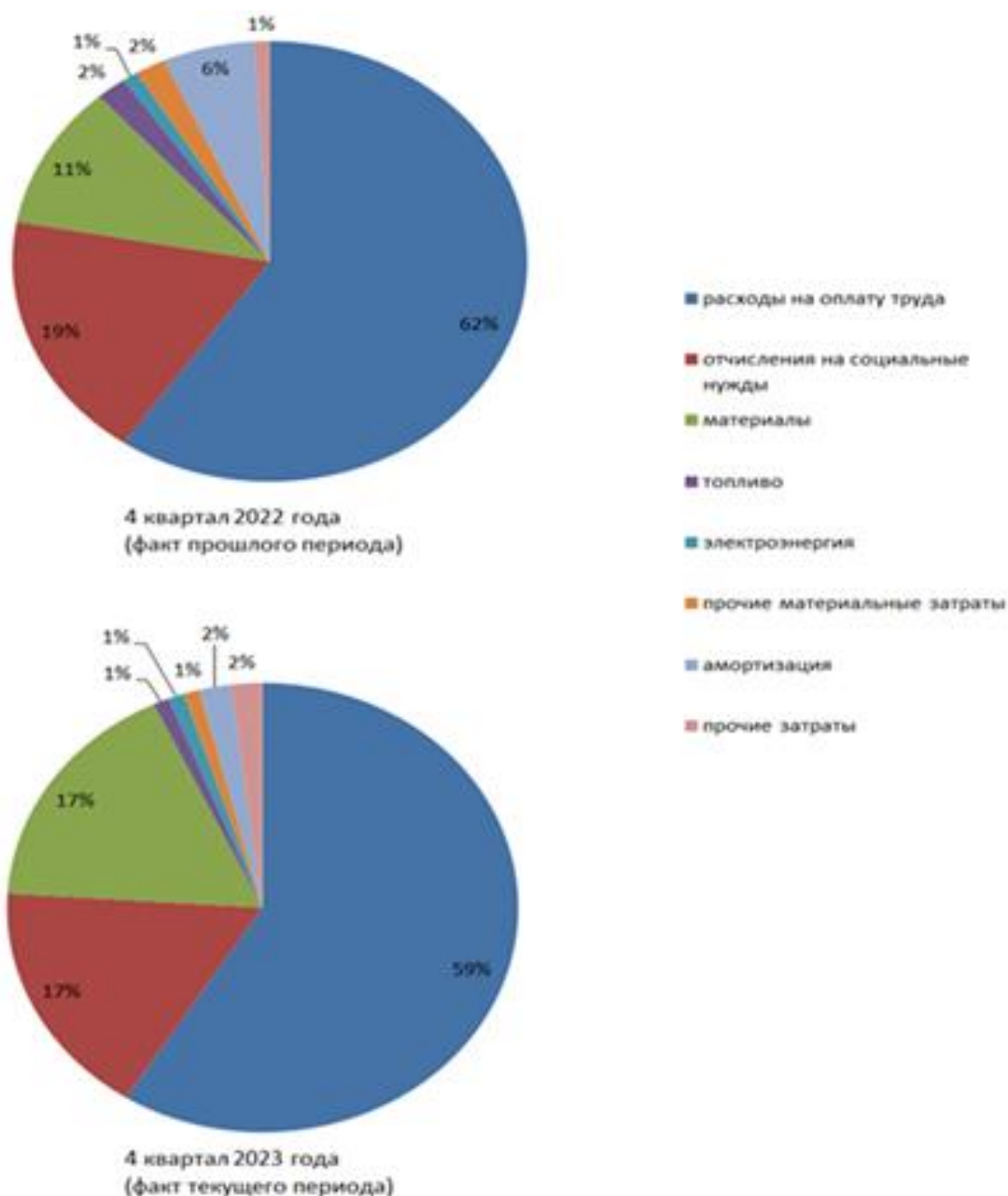


Рисунок 2 – Расходы бюджета затрат Красноярской дистанции СЦБ за 4 квартал 2022 - 4 квартал 2023 гг.

В результате проведения вертикального анализа определили, что наибольший удельный вес в составе расходов принадлежит накладным затратам (89% в прошлом, 79% в текущем периоде). В общей сумме затрат наибольшее значение принадлежит расходам на оплату труда, отчислениям на социальные нужды и материалы.

Таблица 1 – Факторный анализ бюджета затрат Красноярской дистанции СЦБ за 4 кв. 2023 г., млн. руб.

Факторы	План	Факт	Изменения, Δ
Затраты на оплату труда	46,278	46,271	-0,007
Отчисления на соц. нужды	13,238	13,258	0,002
Материалы	12,937	13,709	0,772

Факторы	План	Факт	Изменения, Δ
Электроэнергия	0,713	0,673	-0,04
Топливо	1,131	1,096	-0,035
Прочие материальные затраты	0,915	0,923	0,008
Амортизация	1,966	1,966	0
Прочие затраты	1,152	1,168	0,016
Всего затраты	78,330	79,064	0,734

Факторный анализ общих затрат показал, что основным элементом, повлекшим за собой отклонение фактических общих затрат от плановых, является электроэнергия.

Таблица 2 – Анализ отклонений фактических значений от плановых общих затрат по перевозочным видам деятельности бюджета затрат Красноярской дистанции СЦБ за 4 квартал 2023 года

Показатель	Затраты на оплату труда	Отчисления на соц. нужды	Материальные затраты				Амортизация	Прочие затраты	Всего затрат
			материалы	топливо	электро-энергия	Прочие материальные затраты			
Факт текущего периода, млн. руб.	46,271	13,258	13,709	1,096	0,673	0,923	1,966	1,168	79,064
План, млн. руб.	46,278	13,238	12,937	1,131	0,713	0,915	1,966	1,152	78,33
Отклонение (план к факту текущего)	0,007	0,02	0,772	-0,035	-0,04	0,008	0	0,016	0,734

Чтобы определить необходимость корректировки планов следует обратиться к показателям план-факт анализа по общим затратам - итоговый результат сводного бюджета затрат не должен превышать критерий существенности 2%. Как видно, отклонение итогового значения бюджета затрат составляет 0,94%, что свидетельствует о ненужности корректировки.

В качестве инструмента повышения эффективности бюджетирования во всем холдинге ОАО «РЖД» предлагается ввести систему бюджетных комиссий, которая позволит транслировать целевые параметры и главные задачи деятельности на год, устанавливаемые Стратегией развития компании вплоть до линейного уровня, а затем, максимально объективно оценивать деятельность ру-

ководителей всех уровней по достижению этих параметров, проводить оперативные корректировки. [2]

Преимущества такого распределения задач: решения каждый раз принимаются на том уровне ответственности, который обеспечен полномочиями, ресурсами, управленческой информацией и компетенциями, необходимыми именно для данного решения; на нескольких уровнях обеспечивается взаимная балансировка бюджетов, проверка их качества, контроль точности исполнения процедур и методологии формирования. [3]

В ходе проведенного исследования было рассмотрено множество аспектов, связанных с планированием бюджета для холдинговых структур. С целью улучшения эффективности данного процесса предлагается внедрить систему бюджетных комиссий, которая будет обосновывать все преимущества и недостатки данного шага.

Список использованных источников

1 Лебедева Н.Н. Главное о бюджетировании: что это, как его организуют и какие бывают бюджеты//Skillbox Media [сайт] URL: <https://skillbox.ru/media/management/glavnoe-o-byudzhetrovanii-chto-eto-kak-ego-organizuyut-i-kakie-byvayut-byudzhety/> (дата обращения: 16.02.2024).

2 Об утверждении Положения о Бюджетной комиссии Федеральной антимонопольной службы// docs.cntd.ru [сайт] URL: <https://docs.cntd.ru/document/728066827?ysclid=lvdf8t71a2343507647> (Дата обращения: 16.02.2024).

3 Килина А.А. НОРМАТИВНО-ЦЕЛЕВОЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЕ В ОАО «РЖД»//interactive-plus.ru: [сайт] URL: <https://interactive-plus.ru/e-articles/375/Action375-461533.pdf> (дата обращения: 16.02.2024).

**СТРАТЕГИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ
В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ**

Ф.Т. Чан

*аспирант специальности 08.00.10,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г. Москва*

Н.М. Чан

*аспирант специальности 08.00.14,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г. Москва*

Научный руководитель: Л.В. Горяинова

*канд. эконом. наук, доцент,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г. Москва*

***Аннотация.** Статья посвящена актуальной проблеме экономической безопасности России в условиях неопределённости и ужесточения международных санкций. Основной целью исследования является разработка стратегий для обеспечения экономической безопасности на период 2024-2026 годов. Применяются качественный и количественный методы исследования для рассмотрения основных аспектов санкций и аналитической оценки текущего экономического состояния. Результаты показывают изменения в экономических показателях и предложения по адаптации стратегий обеспечения экономической безопасности, с учетом современных внешнеэкономических вызовов и санкционной политики западных стран.*

***Ключевые слова:** экономическая безопасность, санкционное давление, импортозамещение, внешнеэкономические связи, инвестиционная политика, цифровизация экономики, финансовая стабильность.*

В современных условиях мировой экономики, характеризующихся высокой степенью неопределенности и усилением международных санкций, проблема обеспечения экономической безопасности Российской Федерации приобретает особо актуальное значение. Экономическая безопасность страны, являющаяся неотъемлемой частью национальной безопасности, сталкивается с рядом серьезных вызовов, включая геополитическую нестабильность, санкционное давление со стороны западных стран и необходимость адаптации к быстро меняющимся международным условиям.

Учитывая данные обстоятельства, разработка и реализация эффективных стратегий по обеспечению экономической безопасности становятся приоритетной задачей для обеспечения устойчивого развития России. Ответственное и своевременное принятие мер позволит минимизировать

негативные последствия международных санкций, обеспечить стабильность социально-экономической системы и создать условия для дальнейшего процветания страны.

Целью данного исследования является разработка и предложение рекомендаций для совершенствования и развития стратегий обеспечения экономической безопасности России на период 2024-2026 годов. Эти рекомендации основаны на результатах рассмотрения основных аспектов санкций, анализе и оценке экономической ситуации в стране, после начала геополитического конфликта.

Теоретическую и методологическую основу статьи составляют научные работы, учебные пособия, а также материалы периодических изданий, посвященные вопросам национальной экономической безопасности. В работе использованы методы анализа и синтеза теоретических источников с целью выявления и представления инструментов, применяемых для давления на Россию, и целей этих мер. Применяются количественные методы исследования для анализа показателей, характеризующих экономическое положение страны.

До начала специальной военной операции было наложено 2695 санкций против Российской Федерации [1]. После 24 февраля 2022 года, по состоянию на апрель 2024 года, количество санкций увеличилось до 15965, что стало рекордом как по количеству отдельных мер, так и по степени давления на экономику. Инициаторами ограничений выступают страны, имеющие следующие доли от общего количества санкций: США — 4041 санкция (25%), Великобритания — 2963 (19%), Европейский союз — 2270 (14%), Швейцария — 2147 (13%), Канада — 1908 (12%), Япония — 1430 (9%), Австралия — 1154 (7%), Польша — 52 (менее 1%) [2]. Эти меры включают политические, гуманитарные и экономические ограничения, введенные как на уровне государств, так и международных организаций против юридических и физических лиц России.

Санкционные меры (инструменты давления), принятые против России [1, 3], включают в себя:

- замораживание международных валютных резервов страны, хранящихся за рубежом, что существенно ограничивает финансовую гибкость страны;
- арест зарубежных активов юридических и физических лиц, подрывающий доверие инвесторов и уменьшающий экономическую стабильность;
- запрет на долгосрочное финансирование для национальных банков и компаний, что ослабляет финансовую поддержку предприятий;
- ограничения на операции с государственным долгом РФ, ограничивающие возможности для государственного финансирования;

- блокировка корреспондентских счетов коммерческих банков и отключение от системы SWIFT, затрудняющие международные финансовые операции;
- блокировка активов и счетов Национального расчетного депозитария, усиливающая финансовые барьеры;
- запрет на инвестиции в российскую экономику и на поставки передовых технологий и высокотехнологичного оборудования, угнетающие технологическое развитие;
- противодействие экспорту и импорту товаров и услуг, что снижает внешнеторговый оборот и экономическую активность;
- ограничения на передвижение и на вещание российских каналов за рубежом, уменьшающие международное влияние;
- информационно-психологические операции для воздействия на общественное мнение, а также формирование негативного имиджа России и исключение из международных организаций, что ухудшает международные отношения и позицию России на мировой арене.

Основной целью введенных санкций является перекрытие каналов финансовых ресурсов для государства, что включает блокирование экспорта и критически важного импорта, а также ограничение доступа к мировым финансовым системам. Дополнительно, санкции направлены на снижение оборонно-промышленного потенциала и технологического развития России, что должно привести к сокращению экономической мощи и уровня жизни граждан, а также провоцированию внутренних протестных настроений, подрывая стабильность внутреннего политического климата.

Переходя от оценки санкционного воздействия к более широкому экономическому контексту, следует рассмотреть текущую экономическую ситуацию в России. В период с 2022 по 2023 год рост ВВП России показал снижение в 2022 году до 98.8%, после чего последовало восстановление до 103.6% в 2023 году. Инфляция оставалась на высоком уровне с 11.94% в 2022 году и небольшим снижением до 7.42% в 2023 году. Уровень безработицы улучшился с 4.0% до 3.2% за тот же период. В первом квартале 2024 года экономическая активность была высока, с ростом ВВП на 6.0% в январе-феврале и 7.7% в феврале. Предвидения на 2024-2026 годы указывают на умеренный рост экономики в пределах 1-2.5% [4].

Ключевые ставки Центрального банка России видели значительное повышение в 2023 году как меру противодействия инфляции: начиная с 8.5% в июле, доходя до 16% в марте 2024 года. Это было направлено на стабилизацию рубля и снижение инфляционных ожиданий в условиях экономических санкций и нестабильности на мировых рынках [4].

Финансовое состояние федерального бюджета России было напряженным с дефицитом в 3295 млрд руб. в 2022 году и улучшением до 3229.7 млрд руб. в 2023 году. В начале 2024 года, благодаря росту доходов, особенно от нефтегазового сектора (прирост в первом квартале на 79.1% по сравнению с прошлым годом), федеральный бюджет показал профицит в 867 млрд руб. в марте. Это стало возможным за счет повышения налоговых поступлений и сокращения расходов после периода авансовых платежей [5].

Международные резервы уменьшились на 6.9 млрд долл. США в первом квартале 2024 года, в основном из-за операций с Фондом национального благосостояния, что отражает предосторожности в управлении государственными активами в условиях геополитических рисков. Торговый баланс, несмотря на сокращение экспорта на 28.4% в 2023 году по сравнению с 2022 годом, показал прирост профицита до 31.1 млрд долл. США в первом квартале 2024 года, что на 2% выше, чем в предыдущем году [5].

Несмотря на санкции, Россия демонстрирует адаптацию и некоторые успехи в преодолении внешнеэкономических вызовов. Однако долгосрочные перспективы остаются неопределенными, многое будет зависеть от глобальной экономической обстановки и политического климата в мире. Для обеспечения и укрепления экономической безопасности России в условиях неопределенности и санкционного давления, предлагается реализация следующих стратегических инициатив:

- расширение политики импортозамещения, акцентирование внимания на критически важных отраслях - машиностроение, химическая промышленность, информационные технологии;

- углубление экономических связей с дружественными государствами, в частности, членами ШОС и БРИКС, для укрепления торговых и экономических связей;

- преобразование экономической структуры с акцентом на устойчивое развитие, модернизация промышленности и сельского хозяйства, развитие внутренних и региональных рынков;

- содействие отечественным производителям в освоении и увеличении экспортного потенциала, повышение конкурентоспособности на международном уровне;

- стимулирование использования национальной валюты во внешнеторговых операциях для уменьшения зависимости от доллара и укрепления рубля;

- контроль и оптимизация финансовой системы для повышения её устойчивости к внешним шокам, укрепление банковского сектора, обеспечение прозрачности и доступа к кредитам для поддержки производства;

– введение системы оценки решений в области финансов и экономики для прогнозирования и предотвращения возможных угроз экономической безопасности;

– активизация развития цифровой инфраструктуры, укрепление цифровой экономики в целях повышения эффективности внутренних процессов;

– обеспечение социальной поддержки населения для предотвращения социального недовольства, что важно для поддержания внутренней стабильности страны;

– усиление мер по кибербезопасности и защите критической инфраструктуры, а также разработка мер по противодействию информационным войнам и психологическим операциям.

Предложенные меры будут способствовать не только нейтрализации негативного воздействия санкций, но и заложат основу для долгосрочного экономического роста и стабилизации социально-экономической среды страны.

Список использованных источников

1 Кайгородцев А. А. Влияние санкций на экономическую безопасность России // Экономическая безопасность. 2023. Т. 6, № 2. С. 479-496.

2 Санкции против России: актуальная статистика // X-compliance.ru [сайт]. URL: <https://x-compliance.ru/statistics> (дата обращения 14.04.2024).

3 Мунтиян В. И. Обеспечение социально-экономической безопасности государства в условиях санкционной войны // Экономическая безопасность страны, регионов, организаций различных видов деятельности: Материалы Третьего Всероссийского форума в Тюмени по экономической безопасности, Тюмень, 20–21 апреля 2022 года / Отв. редактор Д.Л. Скипин. – Тюмень: ТюмГУ-Press, 2022. С. 193-202.

4 Эксперт дала прогноз по росту российской экономики в 2024 году // РИА Новости [сайт]. URL: <https://ria.ru/20240411/ekonomika-1939231143.html> (дата обращения 14.04.2024).

5 Профицит текущего счета платежного баланса РФ в I кв. вырос на 43% год к году // Интерфакс [сайт]. URL: <https://www.interfax.ru/business/955354> (дата обращения 14.04.2024).

**АНАЛИЗ И ОПТИМИЗАЦИЯ ТЕКУЩИХ ЗАТРАТ
КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ШЧ**

И. М. Лукин, А. В. Капитанова

студенты специальности 23.05.05

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: В.А. Левицкая

ст. преподаватель кафедры «УП»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В статье рассматривается роль и значение анализа издержек на предприятиях железнодорожного транспорта. Изучаются различные методы оптимизации эксплуатационных расходов, разрабатываются программы сокращения затрат и выявления резервов экономии основных ресурсов. Оптимизация эксплуатационных расходов позволяет более эффективно использовать трудовые ресурсы, а также сократить издержки производства. Сокращение издержек на производстве способствует увеличению прибыли организации, а общее повышение ресурсоэффективности производства улучшает его конкурентоспособность. Программы сокращения затрат в свою очередь способствуют увеличению прибыли за счёт улучшения финансовых показателей использования ресурсов.

Ключевые слова: затраты, расходы, оптимизация, экономический эффект, ШЧ.

Процесс производства или реализации продукции (услуг) подразумевает наличие издержек и получение финансового результата. Издержки производства – это все затраты, связанные с производством и оказанием услуг. Финансовый результат – это показатель, отражающий финансовое состояние и результаты деятельности организации за определенный период времени. Рассчитывается как разница между доходами и расходами организации. Положительный финансовый результат означает, что доходы превышают расходы. Отрицательный финансовый результат, говорит о том, что расходы превышают доходы. Нулевой результат подразумевает, что расходы равняются доходам. Финансовый результат является важным показателем для оценки эффективности деятельности предприятия. Для повышения эффективности, а также улучшения финансового состояния любого предприятия, необходимо вести анализ и оптимизацию текущих затрат.

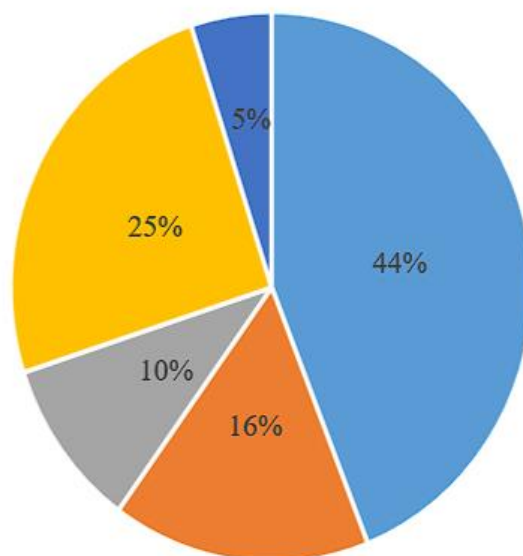
Анализ и оптимизация текущих затрат – это процесс изучения и оценки всех расходов компании с целью выявления издержек и улучшения эффективности

использования ресурсов. Оптимизация текущих затрат позволяет улучшить финансовые показатели, а также способствует устойчивому развитию компании.

Для дальнейшего анализа обратимся к одной из самых известных компаний России ОАО «РЖД». В состав ОАО «РЖД» входит множество дирекций, остановимся на одной из них, дирекция инфраструктуры, обеспечивает содержание в надлежащем состоянии объектов инфраструктуры железнодорожного транспорта. Одним из филиалов дирекции является служба автоматики и телемеханики (ШЧ). Технологическую базу ШЧ составляют основные фонды и оборотные средства, а также другие материальные и финансовые ресурсы, необходимые для выполнения ее производственных задач. Для обеспечения своей деятельности дистанция использует железнодорожные пути, станции, тупики, перегоны, сигнальные устройства, а также различное оборудование и инструменты для обслуживания поездов и пассажиров, которыми ее наделяет железная дорога.

Расходы учитываются в филиалах и структурных подразделениях в разрезе статей и элементов затрат. В зависимости от экономического содержания затраты складываются из следующих элементов: затраты на оплату труда; отчисления на социальные нужды; материальные затраты, в т. ч. материалы, топливо, электроэнергия; прочие материальные затраты; амортизация; прочие затраты [1]. В расходах ШЧ наиболее значительными элементами являются фонд оплаты труда с отчислениями на социальные нужды и амортизационные отчисления, на долю которых приходится свыше 70% всех затрат, рисунок 1. Фонд оплаты труда с отчислениями на социальные нужды и амортизационные отчисления являются одними из наиболее значительных элементов затрат в железнодорожном транспорте. Оплата труда сотрудников, включая все социальные отчисления, составляет основную часть расходов на обслуживание и эксплуатацию железнодорожного транспорта. Амортизационные отчисления также важны, поскольку позволяют компенсировать износ и старение оборудования, инфраструктуры и других активов, используемых на железной дороге. [2].

Численность работников дистанции в рамках Красноярской дирекции инфраструктуры составляет от 150 до 200 человек. Основной состав сотрудников включает в себя электромехаников, электромонтеров и слесарей, занимающихся техническим обслуживанием и ремонтом устройств системы централизации блокировки (СЦБ) на железнодорожной инфраструктуре. Работа этих специалистов является ключевой в системе управления движением поездов.



- Расходы на оплату труда
- Отчисления на социальные нужды
- Амортизационные отчисления
- Материальные затраты
- Прочие затраты

Рисунок 1 – Распределение фонов оплаты труда расходов предприятия

Обслуживание и ремонт устройств автоматики и телемеханики требует высокой квалификации и профессионализма персонала, чтобы обеспечить бесперебойное функционирование железнодорожного транспорта.

Бесперебойное функционирование железнодорожного транспорта имеет большое значение по следующим причинам:

1. Экономическая составляющая, так как железнодорожный транспорт является важным элементом инфраструктуры для экономики страны;
2. Социальная значимость, компания ОАО «РЖД» обеспечивает для своих пассажиров доступное и удобное перемещение по всей стране;
3. Безопасность, стабильное функционирование железнодорожного транспорта имеет ключевую роль в обеспечении безопасности всего перевозочного процесса;
4. Экологические аспекты, железнодорожный транспорт считается более экологически чистым и эффективным способом перевозки по сравнению с автомобильным.

Анализ показателей работы дистанции сигнализации, централизации и блокировки (ШЧ) производится сравнением. Фактические показатели сопоставляются с плановыми, таким образом можно определить уровень выполнения поставленных задач и показателей. Также сравниваются показатели за отчетный и предыдущий периоды, чтобы определить характер и темп изменения показателей в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1 – Показатели использования трудовых ресурсов ШЧ Красноярской дистанции инфраструктуры за 2023 год

Показатель	Предыдущий период	Отчётный период	
		План	Факт
Объём работ, тех. ед.	261,34	259,1	262,1
Среднесписочная численность, чел.	220	190	187
Среднемесячная заработная плата, руб.	24331	29086	29108
Фонд оплаты труда среднесписочного состава, тыс. руб.	64233,84	66316,08	65318,35
Производительность труда, тех. ед./чел.	1,19	1,36	1,4

Исходя из таблицы видно, что в отчётном периоде наблюдается рост по всем основным показателям. Объём работ по сравнению с предыдущим периодом показал рост на 0,74 тех. ед. Среднесписочная численность за отчётный период по сравнению с предыдущим периодом уменьшилась на 33 человека. Производительность труда выросла на 0,21 тех. ед./чел., что свидетельствует о положительной тенденции по использованию трудовых ресурсов. Общее увеличение всех показателей, отражённых в таблице, свидетельствует о эффективном использовании трудовых ресурсов, мотивации и заинтересованности сотрудников в производственном процессе.

Для дальнейшего успешного развития службы автоматики и телемеханики, необходимо ежегодно разрабатывать планы по оптимизации использования трудовых ресурсов, а также проводить аналитику расходов и доходов [3].

Одними из приоритетных направлений для оптимизации трудовых ресурсов и повышения эффективности деятельности ШЧ и ОАО «РЖД» в целом являются следующие:

1. повышение производительности труда за счёт обучения персонала, а также повышение мотивации работников;
2. улучшение условий труда, создание комфортных и безопасных условий труда, снизит риск травматизма персонала, а также обеспечит его более эффективную работу;
3. улучшение качественных показателей использования трудовых ресурсов;
4. внедрение инновационных систем и технологий, а также систем, направленных на автоматизацию рабочего процесса;
5. совершенствование процедур закупки материалов и работы с поставщиками [4].

Таким образом, оптимизация трудовых ресурсов позволит эффективнее использовать рабочее время и навыки сотрудников, приведёт к сокращению издержек, улучшению качества оказания услуг, а также улучшит уровень удовлетворённости сотрудников и соответственно приведёт к снижению текучести кадров. Оптимизация трудовых ресурсов на железнодорожном

транспорте требует комплексного подхода, включающего в себя как технические инновации, так и работу с персоналом.

Список использованных источников

1. Приказ Минтранса России от 31 декабря 2010 года № 311 «Об утверждении Порядка ведения раздельного учета доходов, расходов и финансовых результатов по видам деятельности, тарифным составляющим и укрупненным видам работ открытого акционерного общества «Российские железные дороги»

2. Шкурина Л.В., Костенец И.А. Экономика предприятий железнодорожного транспорта. Планирование и анализ производственно-хозяйственной деятельности // Российские железные дороги. 2016. Том 2. С. 566.

3. Кондратова Ю.В. Системный анализ управления финансовыми ресурсами в ОАО «РЖД» // Экономическая наука современной России. 2017. №1. С. 104–116.

4. Кобзева И.Н. Особенности управления производительностью труда в транспортной отрасли // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. №7. С. 152-155.

УДК 338.47

ГРНТИ 73.29.75

АНАЛИЗ РАСХОДОВ НА ТОПЛИВО В ПУТЕВОЙ МАШИННОЙ СТАНЦИИ №257

Е.Л. Мандрыгина, А.П. Боргоякова, Н.С Колдоркин

студенты специальности 23.05.06

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: В.А. Левицкая

ст. преподаватель кафедры «УП»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. Данная статья посвящена анализу расходов на топливо в Путьевой машинной станции № 257 – структурном подразделении Красноярской дирекции по ремонту пути – структурном подразделении Центральной дирекции по ремонту пути – филиала ОАО «РЖД» на период 2021-2022 годов. Анализ проводится для выявления возможных мероприятий по снижению топливных затрат в рассматриваемом структурном подразделении и компании в целом. В наше время — это очень важно поскольку затраты на данную статью расходов практически постоянно растут.

Ключевые слова: топливо, расходы, снижение затрат, дизель, бензин, уголь.

Актуальность анализа расходов Путьевой машинной станции №257 заключается в том, что весь рабочий процесс этого подразделения связан с работой машин и механизмов, для эксплуатации которых необходимо нести постоянные расходы топливо. Путем анализа достигается наиболее рациональная организация ремонтных работ.

Целью статьи является анализ топливных расходов ОАО «РЖД» на примере конкретного структурного подразделения.

Расходы – это траты, связанные с текущей деятельностью. Они учитываются в отчётном периоде и снижают прибыль компании [1]. Так как деятельность ОАО «РЖД» связана с грузовыми и пассажирскими перевозками, а ремонт путей сообщения завязан на путевых машинах, то кардинально снизить топливные расходы невозможно [2]. Но все же каждый год затраты на них, то уменьшаются, то увеличиваются.

Анализ расходов представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ динамики топливных расходов ПМС №257 за 2021 и 2022 г.

Вид топлива	Фактический показатель, тыс. руб.		Темп роста, %	Абсолютное изменение
	2021 г.	2022 г.		
1. Дизельное топливо	189,718	237,977	125	48,259
2. Бензин	20,491	22,285	109	1,794
3. Уголь	677,650	609,800	90	-67,85
Итого	887,859	870,062	98	-17,797

Для более наглядного представления информации данные фактических показателей расходов представим в виде диаграмм рисунок 1 и рисунок 2.

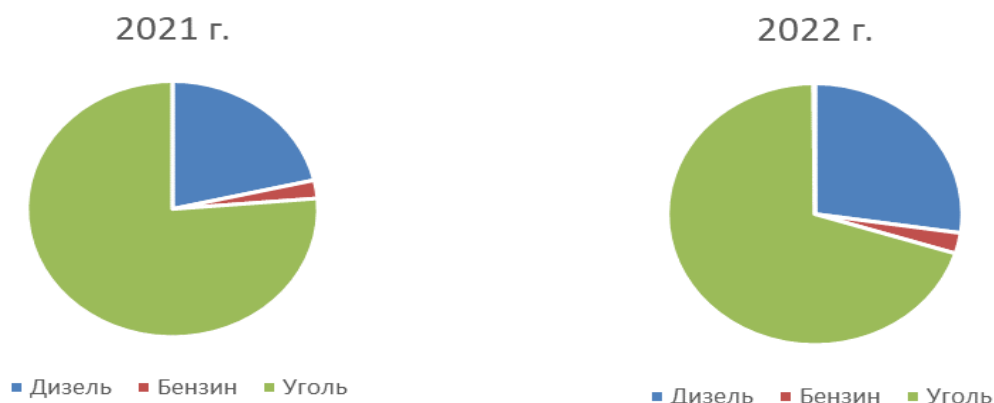


Рисунок 1 – Расходы за 2021 год

Рисунок 2 – Расходы за 2022 год

Анализ данных показал, что итоговый показатель топливных затрат снизился на 17,797 тысяч рублей или 2%. Уменьшение этих расходов обусловлено снижением расходов на уголь. За год траты на этот вид топлива снизились на 67,85 тысяч рублей или 10%. Причиной такого снижения может служить постепенный отказ от этого вида топлива, из-за увеличения цен в 2022 году, а также политика, направленная на снижение вредных выбросов в атмосферу.

Несмотря на общее уменьшение расходов затраты на дизельное топливо выросли. Рост составил 48,259 тысяч рублей или 25%. Также выросли и расходы на бензин на 1,797 тысяч рублей или 9%. Но рост этих показателей происходил меньшими темпами, чем снижение затрат на уголь, за счет чего наблюдается и общая динамика сокращения расходов.

Снижение удельного расхода топливно-энергетических ресурсов во всех сферах деятельности ОАО «РЖД» является одной из приоритетных задач энергетической стратегии компании [2].

В качестве мероприятий по снижению расходов на дизельное топливо можно применить:

- установку автоматических систем для контроля уровня топлива в баке маневровых тепловозов [3];
- сокращение времени горячего простоя тепловозов и рабочих машин;
- использование автоматизированных систем учета, контроля и анализа расходов тепловозами дизельного топлива [4];
- применение систем технического контроля состояния локомотивов [4];

Системы учета и контроля позволяют повысить точность при подсчете совершенных расходов и планировании будущих.

Для снижения расходов на бензин необходимо сократить использование автомобилей в личных и служебных целях работниками предприятия.

Также следует учитывать, что слишком большое снижение затрат может негативно отразиться на деятельности предприятия и компании в целом.

Таким образом, проведенный анализ показывает, что в 2022 году, относительно предыдущего года, произошло снижение расходов на топливо в общем, но по факту из всех видов топлива снизились траты только на уголь, остальные же показатели выросли.

Список использованных источников

1 Чем отличаются затраты и расходы // Совкомбанк [сайт] — URL: <https://journal.sovcombank.ru/biznesu/chem-otlichayutsya-zatrati-i-rashodi> (дата обращения: 11.12.2023)

2 Российские железные дороги : официальный сайт URL: <https://www.rzd.ru/> (дата обращения 11.12.2023)

3 Топливный аудит для снижения расхода топлива на тепловозах // Экспертный центр железнодорожного транспорта [сайт] — URL: https://prorzd.ru/diz_toplivo/ (дата обращения: 11.12.2023)

4 Родина Д.Е. Энергосберегающие технологии, применимые в тепловозной тяге // Молодой ученый. 2017. № 3 (137). — С. 154-156.

УДК 330.138.1

ГРНТИ 06.77.01

АКТУАЛЬНОСТЬ ТРУДОВОЙ ТЕОРИИ СТОИМОСТИ

И.В. Ганин, И.В. Чередниченко

студент специальности 27.02.03,

Колледж железнодорожного транспорта

Уральского государственного университета путей сообщения, г. Екатеринбург

Научный руководитель: А.В. Юрлов

преподаватель информатики,

Колледж железнодорожного транспорта

Уральского государственного университета путей сообщения, г. Екатеринбург

Аннотация. В данной статье рассматривается актуальность трудовой теории стоимости на современном этапе развития капиталистического способа производства через призму материалистическо-диалектического метода, описанного в работах Карла Маркса, Фридриха Энгельса, Георгия Валентинович Плеханова и других теоретиков научного социализма. Также автор старается наследовать метод исследования, предложенный отечественными «легальными марксистами» в лице Михаила Ивановича Туган-Барановского, Сергея Николаевича Булгакова, Николая Александровича Бердяева и Сергея Ивановича Солнцева.

Ключевые слова: Маркс, стоимость, труд, цена.

Люди, производящие товары, нередко задаются вопросом: «Сколько стоит мой товар»? До возникновения трудовой теории стоимости был один ответ - товар должен стоить столько, сколько за него готов отдать покупатель. Но это не означает, что буханку хлеба производитель будет продавать за 1000 рублей. Он может, но покупатель не будет брать его товар по разным причинам. Главная - неоправданная стоимость. Капиталист, создавая свой товар, будет искать самое дешевое сырье, рабочую силу, помещение. Это сделано не только для того,

чтобы промышленник сохранил свой капитал, но и для минимальной стоимости продукта. Перед тем как выставить свой товар на рынок, буржуа смотрит среднюю цену на рынке. Пекарь не сможет продавать свой товар выше средней, или рыночной цены, по причине того, что его не будут покупать, ниже он не может, ведь это может создавать убытки. Зачастую с таким подходом искусственно создаются, путем согласия промышленников между собой, необоснованные цены.

Но вскоре после промышленной революции появились экономисты, которые решили, что такое объяснение не подходит новой эпохе экономической науки. Адам Смит, Давид Рикардо говорили о том, что товар должен стоить не больше и не меньше, чем количество вложенного в него труда, но они так и не смогли решить, например, проблему «продажи труда». Но Карл Маркс в своих работах (самая известная - «Капитал») решил проблемы предшественников и дал точный ответ на вопрос о стоимости товара. «Итак, потребительная стоимость, или благо, имеет стоимость лишь потому, что в ней овеществлен, или материализован, абстрактно человеческий труд. Как же измерять величину ее стоимости? Очевидно, количеством содержащегося в ней труда, этой «созидающей стоимости субстанции». Количество самого труда измеряется его продолжительностью, рабочим временем, а рабочее время находит, в свою очередь, свой масштаб в определенных долях времени, каковы: час, день и т. д.» [1].

Подытожим: «под стоимостью какого-либо хозяйственного предмета нужно понимать хозяйственную затрату, совершенную для приобретения этого хозяйственного предмета. Под трудовой стоимостью нужно понимать труд, затраченный на производство хозяйственного предмета» [2].

Проблема применения трудовой теории стоимости заключаются в следующих проблемах капиталистического способа производства.

1 Глобализация и международная торговля.

С ростом международной торговли и перемещением производства в страны с более низкими затратами на труд, возникают вопросы о том, как учитывать различия в заработной плате и условиях труда при определении трудовой стоимости.

2 Трудовая миграция и неравенство.

Проблемы трудовой миграции и неравенства в заработной плате между различными группами работников создают сложности в применении теории стоимости к пониманию рынка труда и формированию заработной платы.

3 Профессионализм и квалификация пролетариев и интеллигенции.

Все больше людей получают дипломы частных университетов и колледжей, где можно проплатить некоторые предметы, что сказывается на знаниях

выпускников и тем самым при выборе на работу будет крайне сложно определить знания выпускника, ведь работодатель не сможет в полной мере оценить возможности человека. Зачастую выходит так, что человек не знающий и половины материала своей профессии, но с дипломом ВУЗа будет охотнее принят, чем человек, который добросовестно учился и сдавал все экзамены. И это связано только с тем, что работодатель предполагает, что знания у выпускника ВУЗа больше, чем колледжа.

Также стоит отметить отдельно, что стоимость посчитать нельзя. Это абстракция, рождающаяся в недрах капиталистической тотальности, если говорить языком Георга Лукача. Вторая особенность – пусть стоимость товаров и выражается в цене, но они не могут совпадать в рыночных условиях, так как на них действует закон спроса и предложения [3].

В капиталистическом мире цены и зарплаты повышаются с большой скоростью, они могут повышаться с интервалом, как и 20-40 дней, так и год-3, но есть исключения. В Веймарской республике цены на хлеб росли каждые 10 дней, и после Первой мировой войны хлеб спустя год стоил уже около миллиона марок вместо пары десятков.

На фоне репараций за первую мировую войну немецкая марка упала на мировой арене, приходилось печатать столько валюты, что до репараций 1 доллар стоил 2 марки, то после них 1 доллар = 10000000 марок. Но такой рост обеспечит субъективной теорией стоимости которую проводило демократическое правительство, но в «тени» другие предлагали, как сократить такой рост инфляции и вернуть все как было.

Последователи Маркса предлагали все решать по трудовой теории, что значительно сократило бы такие темпы инфляции. Они предлагали остановить печать банкнот, что существенно сократило бы инфляцию, а также расплачиваться «трудом рабочих и крестьян» - товарами, или же проще - отказаться от выплат.

Современное капиталистическое общество отличается от социалистического или феодального тем, что в этой общественно-экономической формации происходит бесконтрольное производство товаров, то есть анархия производства. В основном из-за этого фактора и происходят кризисы, ведь основной их вид - кризис перепроизводства товаров [4].

Они работают следующим образом:

- 1 Перенасыщение рынка товарами
- 2 Сокращение штата сотрудников
- 3 Неспособность населения в покупке этого товара влечет к тому, что штат снова сокращается.

Такая ситуация называется кризисной, то есть когда товары не покупаются по причине того, что пролетариат и интеллигенция не способны к покупке по причине отсутствия денег или данный продукт уже имеется у потребителя, его очередная покупка не имеет смысла. Далее пункты 2 и 3 повторяются по кругу, пока не вмешается государство, которое или выкупит продукты и экспортирует их, или будет выплачивать суммы тем, кто потеряют работу. Такими методами капиталистическое государство будет потихоньку восстанавливать экономику и выходить из кризисной ситуации. Но к счастью или сожалению главная проблема капиталистического государства остается не изменной. Возьмем на примере морковки: анархия производства- сам плод, который является корнем, а ботва – это кризисы перепроизводства. И государство только рвет ботву, не убирая сам плод, а ботва будет расти снова и снова, но ее скорость будет зависеть от факторов. И тем самым главная проблема и корень кризисов - анархия производства, но убрать ее в капиталистическом государстве невозможно ведь это ее фундамент.

Но как теории стоимости могу сократить темпы ее развития?

Субъективная теория стоимости никак не сможет. Она будет только помогать ему развиваться, ведь стоимость оценивается по сравнению с рынком. Даже если товар будет иметь себестоимость в 40 у.е., то на рынок он пойдет по среднерыночной 100 у.е. И от этого среднерыночная цена будет расти если не в геометрической, то в арифметической прогрессии. Тем самым три пункта кризиса будут пройдены за короткий срок, а второй и третий будут проходить с огромной скоростью. Это мы можем проследить на Великой Депрессии в Соединенных Штатах Америки. Но мало того, что Великая Депрессия отразилась на США, так и на всем мире т.к. высшая стадия развития капитализма предполагает коренную взаимосвязь экономик стран всего мира.

Трудовая теория стоимости, наоборот, задерживает темпы развития кризиса перепроизводства, потому что цена почти не зависит от среднерыночной и тем самым темпы развития цен не такие огромные. Трудящиеся могут и не почувствовать кризис, или могут, но не сильно. Трудовая теория тем самым замедляет темпы развития кризиса, и они настолько малы, что переход от первого пункта ко второму может занимать как от полугода, так и до 5 лет. За это время государство может успеть отреагировать на вероятность кризисной ситуации и ее предотвратить.

В современном мире трудовая теория стоимости может сократить темпы инфляции и нарастания кризиса в стране. Она способна путем своей ориентированности на трудящихся, а не на буржуазию сократить темпы инфляции в некоторое количество раз и тем самым способна надолго удерживать валюту в стабильности по сравнению теми, которые опираются на теорию

предельной полезности. Кризис в основном из-за перепроизводства и трудовая теория показывает себя как самая перспективная в использовании, ведь из-за ее использования государство может за довольно длительный срок отреагировать на возможность создания кризисной ситуации и ее предотвратить или вливанием денег в экономику, проведением экономических реформ, или изъятием денежных средств в обороте внутри страны. Трудовая теория показывает себя как одна из самых стабильных, неприхотливых и надежных из двух теорий. Тем самым промышленники должны руководствоваться ей, если желают своего развития в дальнейшем и не закрыть свое предприятие в ходе кризиса.

Список использованных источников

- 1 Маркс К. Капитал, Т.1 URL: https://kartaslov.ru/книги/Карл_Генрих_Маркс_Капитал_Том_первый/2
- 2 Туган-Барановский М.И. Основы политической экономии. Москва: РОССПЭН, 1998. – 74 с.
- 3 Каутский К. Эрфуртская программа (комментарий к принципиальной части). Москва: Государственное издательство политической литературы, 1959. – 21 с.
- 4 Туган-Барановский М.И. Периодические промышленные кризисы. Москва: РОССПЭН, 1997. – 244 с.

УДК 336.02:656.2

ГРНТИ 73.29.75

ФИНАНСОВАЯ СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ ОАО «РЖД» В ОБЛАСТИ АВТОМАТИКИ И ТЕЛЕМЕХАНИКИ

А.С. Дробязко, С.А. Рыжак

студенты специальности 23.05.05

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: В.А. Левицкая

ст. преподаватель кафедры «УП»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. Концепция развития системы железнодорожной автоматизации и телемеханики в ОАО «РЖД» представляет комплекс стратегий и ключевых инициатив, направленных на повышение эффективности технического обслуживания и безопасности перевозочного процесса. Основные направления этой концепции включают внедрение новых технологий, совершенствование

управления и профессиональных компетенций персонала. Статья предлагает оценку эффективности и показатели развития, выделяя ключевые мероприятия, влияющие на безопасность и надежность системы, эффективное распределение ресурсов и инвестиций. Это документ, обозначающий стратегию и действия для реализации целей ОАО «РЖД» в сфере железнодорожного транспорта, ориентированный на снижение рисков и обеспечение стабильности в отрасли.

Ключевые слова: финансовая стратегия, безопасность перевозочного процесса, экономия ресурсов, повышение производительности труда, мониторинг ресурсов ЖАТ, системы диагностики.

В последние годы развитие транспортной инфраструктуры и улучшение технологий стали ключевыми приоритетами для компании ОАО «РЖД». Компания активно внедряет новые стратегии, направленные на оптимизацию производственных процессов, улучшение безопасности и повышение экономической эффективности [1].

ОАО «РЖД» – ведущая транспортная компания, на которую ложится огромная ответственность в поддержании безопасности, надежности и эффективности перевозок в России. В последнее время компания активно внедряет современные технологии и инновационные подходы, особое внимание уделяя области СЦБ (систем управления централизованным блокированием) [1].

SWOT-анализ компании ОАО «РЖД» в сфере управления СЦБ: помогает описать сильные и слабые стороны, а также ограничения компании, которые могут повлиять на реализацию их концепции развития [2;3;4].

1) Преимущества: развитая сеть структурных подразделений; эффективная система планирования процессов с учетом рисков; наличие организаций, занимающихся развитием хозяйства; наличие действующей нормативной базы; развитая система безопасности и обучения сотрудников.

2) Недостатки: нерациональное использование ресурсов и пропускной способности; высокая зависимость от импорта; износ основных средств; низкая эффективность использования персонала; недостаточно развитая система диагностики.

3) Возможности: развитие инновационных технологий; увеличение спроса на железнодорожные перевозки; развитие цифровой трансформации отрасли.

4) Угрозы: недостаточно развитая нормативно-правовая база; глобальные изменения климата и эпидемиологическая обстановка; конкуренция с другими видами транспорта; экономические риски и межгосударственные отношения.

SWOT-анализ помогает выявить сильные и слабые стороны компании, а также их окружение, чтобы разработать стратегию, учитывающую внешние факторы и внутренние возможности для успешного развития и устойчивости предприятия.

Финансовая стратегия ОАО «РЖД» в сфере СЦБ является ключевым элементом в её развитии. Компания внедряет концепцию развития хозяйства автоматики и телемеханики, которая направлена на повышение безопасности и надежности перевозок, оптимизацию ресурсов и эффективное использование технических средств [5].

Одной из стратегических инициатив компании является усиление безопасности перевозок, что осуществляется через повышение надежности систем и устройств ЖАТ (железнодорожных автоматических технологий) и сокращение интенсивности отказов. Для этого осуществляется внедрение новых технологий, разработка систем диагностики и мониторинга, а также функциональное развитие инфраструктуры [1;2].

Важным аспектом финансовой стратегии ОАО «РЖД» в области СЦБ является оптимизация расходов и ресурсов. Применение современного оборудования, малообслуживаемых технических средств, а также импортозамещение систем и устройств ЖАТ позволяет сокращать затраты на обслуживание, а также снижать зависимость от импорта и внешних поставок [5].

Реализация Концепции развития хозяйства автоматики и телемеханики призвана также повысить производительность и эффективность труда. Улучшение технологических процессов, внедрение новых систем управления активами, а также совершенствование принципов управления и развития персонала направлены на повышение эффективности производственных процессов компании. Динамика показателей безопасности движения и производительности труда представлена в таблице 1 [2;4].

Таблица 1 – Динамика показателей безопасности движения и производительности труда в соответствии с финансовой стратегией развития ОАО «РЖД» в сфере СЦБ [5]

Показатель	2023г.	2025г.
Уровень безопасности движения, млн поездо-километров	1,19	1,05
Среднегодовой темп роста производительности труда, за период, %	105	

Оценка эффективности мероприятий, направленных на развитие хозяйства, производится с учетом различных факторов, включая снижение стоимости жизненного цикла систем ЖАТ, обеспечение наличной пропускной способности, уровень безопасности и готовность систем к работе. Оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами и требованиями ОАО "РЖД" [1].

Предусмотрены три сценария развития хозяйства: пессимистический, консервативный и оптимистический, каждый из которых отражает различные тенденции в изменении внешних и внутренних факторов. Консервативный

сценарий рассматривается в качестве целевого, а пессимистический и оптимистический – как альтернативные варианты развития, учитывая возможные отклонения от целевых показателей [1;5].

Это стратегическое планирование включает в себя не только установление конечных целей, но и разработку методов оценки эффективности, контроль за выполнением задач, а также гибкость для адаптации к изменениям в окружающей среде.

Разработанные направления инициатив в области автоматизации и телемеханики предполагают внедрение новых технологий и методов, направленных на снижение отказов, улучшение безопасности и повышение эффективности функционирования железнодорожных систем и устройств. Каждое из этих приоритетных направлений представляет собой комплекс мероприятий, направленных на оптимизацию процессов и обеспечение надежности систем [1;2].

В первую очередь, направление "Повышение надежности систем и устройств ЖАТ" включает в себя ряд действий, таких как увеличение безотказности технических средств, внедрение малообслуживаемого оборудования, импортозамещение, развитие систем диагностики и мониторинга. Эти меры направлены на минимизацию рисков, повышение безопасности и снижение капитальных затрат [2].

Второе приоритетное направление, "Внедрение новых технологий реализации основных производственных процессов", ориентировано на разработку и внедрение систем управления активами, автоматизацию процессов обновления технической документации, а также совершенствование технического обслуживания и ремонта устройств ЖАТ. Это способствует улучшению эффективности управления, обеспечению актуальной технической информации и поддержанию оборудования в рабочем состоянии [2].

Третье направление, "Совершенствование структуры, принципов управления и развития персонала", включает в себя изменения в организационной структуре, внедрение аутсорсинга, управление профессиональными компетенциями сотрудников. Эти меры направлены на улучшение организации труда, оптимизацию управления и развитие профессиональных навыков персонала [1].

Для оценки эффективности реализации данных инициатив и ключевых инициатив каждого направления предлагается использовать первичные показатели деятельности (ППД), например, уровень безопасности движения, рост производительности труда и доля инфраструктуры в нормативном состоянии. Эти показатели являются ключевыми для оценки эффективности

внедрения новых подходов и технологий в хозяйстве автоматики и телемеханики [1;2].

Это представляется как информация о реализации Концепции развития хозяйства автоматики и телемеханики, где подчеркивается значительное влияние на производственные процессы и операционную деятельность ОАО «РЖД». Предполагается, что применение Концепции приведет к ряду значимых результатов, включая улучшение безопасности, повышение эффективности, снижение рисков и оптимизацию ресурсов. Эти ожидаемые эффекты должны сделать компанию более конкурентоспособной, привлекательной для инвесторов и обеспечить устойчивое развитие железнодорожной отрасли [2;4].

Для эффективной реализации этой Концепции необходимы четкие показатели и механизмы оценки её выполнения. Указанные первичные показатели деятельности (ППД) являются ключевыми для отслеживания и анализа эффективности принятых мероприятий. Их изменение напрямую влияет на ключевые показатели эффективности (КПЭ) и позволяет оценить, действительно ли предпринятые шаги привели к ожидаемым изменениям в ходе реализации Концепции [3;5].

Ожидаемые результаты от финансовой стратегии развития в сфере СЦБ включают экономические, управленческие и технические эффекты. Предполагается увеличение наличной пропускной способности железнодорожных участков, улучшение операционных процессов, экономия эксплуатационных расходов и коммерческих затрат.

Список использованных источников

1. Стратегия ОАО «РЖД» // company.rzd.ru URL: <https://ar2021.rzd.ru/ru/strategic-report/strategy> (дата обращения: 30.03.2024).
2. Концепция развития хозяйства автоматики и телемеханики // scbist.com URL: <http://scbist.com/xx3/56281-06-2023-koncepciya-razvitiya-hozyaistva-avtomatiki-i-telemehaniki.html> (дата обращения: 02.04.2024).
3. Распоряжение правительства РФ "О Транспортной стратегии Российской Федерации до 2030 года с прогнозом на период до 2035 года" от 27.11.2021 № 3363-р // Официальный интернет-портал правовой информации. - 2021 г.
4. Распоряжение Правительства РФ "Долгосрочная программа развития ОАО "РЖД" ДО 2025 ГОДА" от 19.03.2019 № 466-р // Официальный интернет-портал правовой информации. - 2019 г. - с изм. и допол. в ред. от 13.10.2022.
5. Основные направления финансовой стратегии ОАО "РЖД" // company.rzd.ru URL: <https://company.rzd.ru/ru/9401/page/78314?id=17388> (дата обращения: 01.04.2024).

**МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ДЛЯ СТАРТАП-ПРОЕКТОВ КАК ЭЛЕМЕНТ
СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ**

А.В. Харебин, И. Д. Абдуллоев

*магистранты кафедры организации и управления наукоемкими производствами
Инженерно-экономического института,
Сибирский государственный университет науки и технологий им. акад. М.Ф. Решетнева,
г. Красноярск*

Научный руководитель: Д. Н. Суслов

*канд. экон. наук, доцент кафедры организации и управления наукоемкими производствами
Института инженерной экономики,
Сибирский государственный университет науки и технологий им. акад. М.Ф. Решетнева,
г. Красноярск*

Аннотация. В данной статье рассмотрен перспективный инструмент формирования стратегии инновационного развития предприятия. Представлена важнейшая роль маркетинговых исследований в управлении стартап-проектами. Показано непосредственное влияние маркетинговых исследований на конкурентоспособность предприятия на рынке товаров и услуг. Описан перечень этапов в управлении стартап-проектами для достижения успешных результатов. При этом, стоит обратить внимание на теоретическую основу указанного метода и необходимость его доработки при практическом применении, конкретно под специфику использующей организации.

Ключевые слова: стратегия, высокотехнологичные стартапы, маркетинговые исследования, SWOT-анализ проекта

В условиях растущего соперничества на рынке товаров и услуг, и увеличения числа инструментов, создающих стратегию инновационного развития, применяемых в целях реализации как дополнительное конкурентное преимущество, следует расширять товарную номенклатуру такого направления, как продукция гражданского назначения.

Для реализации этой цели возникает потребность в применении маркетинговых исследований. Выполнением условий описанного решения, следует обозначить определенный перечень задач.

Рассмотрим обоснование такого подхода на примере инновационного медицинского дезинфицирующего устройства:

1. Сбор и анализ данных о прошлом, текущем и будущем спросе на бытовую технику в целом.

2. Проведение анализа потенциальных возможностей и угроз для инновационного продукта «паровой шкаф».

3. Описание основных характеристик и преимуществ паровых шкафов по сравнению с другими видами бытовой техники.

4. Проведение детального исследования основного потребительского сегмента.

5. Выявление объёма целевого рынка для каждого сегмента целевой аудитории.

6. Оценка конкурентной среды, путем проведения обзора деятельности компаний-конкурентов, предлагающих аналогичные продукты.

7. Определение портфельного ассортимента для парового шкафа.

8. Разработка товарного знака для предлагаемого продукта.

9. Выявление способов информирования потребителей о данном товаре.

10. Анализ потребительских предпочтений, а также разработка методов сбора информации потребительских предпочтений.

Здесь немаловажным фактором будет выступать дальнейшая проработка стратегии развития продукта на основе изучения рыночной среды и спроса потребителей. Под самим определением стратегии понимается долгосрочный курс развития фирмы, способ достижения целей, который она определяет для себя, и альтернативных вариантов, руководствуясь собственными соображениями в рамках своей политики [1].

При дальнейшем раскрытии понятийного аппарата по заданной теме, стоит выделить именно понятие «высокотехнологичные стартапы» – это стартапы, которые основаны на современных и инновационных научных разработках [2].

В этой связи, составим алгоритм процессов управления высокотехнологичным стартап-проектом в таблице 1.

Таблица 1 – Процессы управления стартап-проектом

№	Процессы управления проектом	Группа процессов управления проектом
1.1	Определение целей проекта и формирование команды проекта.	Инициация
1.2	Оценка потенциальных рисков и выгод проекта.	
1.3	Проведение предварительного исследования рынка для выявления спроса на паровые шкафы.	
1.4	Оценка рыночной конкуренции и выявление основных игроков на рынке паровых шкафов.	
1.5	Определение основных требований к качеству и безопасности паровых шкафов в соответствии с законодательством.	
1.6	Обсуждение и утверждение бизнес-кейса для проекта по производству паровых шкафов.	

№	Процессы управления проектом	Группа процессов управления проектом
2.1	Разработка технических спецификаций для паровых шкафов и определение требуемых ресурсов.	Планирование
2.2	Создание графика производства и установки оборудования.	
2.3	Определение бюджета проекта и распределение финансовых средств на различные этапы производства.	
2.4	Разработка плана закупки сырья и комплектующих для изготовления паровых шкафов с определением поставщиков и сроков поставки.	
2.5	Установление стандартов производственного процесса, включая технологические карты, контроль качества и процедуры обработки материалов.	
2.6	Создание плана маркетинга и продаж паровых шкафов, включая стратегию ценообразования и выбор каналов распространения.	
3.1	Закупка необходимого оборудования и материалов для производства паровых шкафов.	Организация выполнения
3.2	Установка производственной линии и начало процесса производства.	
3.3	Контроль качества изготавливаемых паровых шкафов и их соответствие техническим спецификациям.	
3.4	Обучение персонала по работе с новым оборудованием и технологиями производства паровых шкафов.	
3.5	Разработка маркетинговой стратегии для продвижения продукции.	
3.6	Регулярное согласование с заказчиками и партнерами для уточнения требований и ожиданий относительно производимой продукции.	
3.7	Подготовка и проведение презентации завершеного проекта перед заинтересованными стейкхолдерами.	
3.8	Внедрение системы учета производственных показателей и отчетности для эффективного контроля исполнения проекта.	
4.1	Еженедельное отслеживание прогресса проекта и выявление возможных задержек или проблем.	Контроль
4.2	Мониторинг затрат и расходов для соблюдения бюджета проекта.	
4.3	Анализ выполнения рабочих задач и корректировка планов при необходимости.	
4.4	Проведение аудитов производственного процесса для выявления потенциальных узких мест и возможностей для улучшения эффективности производства.	
4.5	Мониторинг уровня удовлетворенности клиентов и обратной связи для оперативной реакции на потребности рынка.	
4.6	Анализ затрат и прибыли проекта для выявления финансовых результатов и эффективности использования ресурсов.	
4.7	Тестирование завершённых паровых шкафов перед выпуском на рынок.	
5.1	Подготовка отчета о выполнении проекта и его результатах.	Завершение
5.2	Оценка проекта с точки зрения достижения поставленных целей, анализ уроков, извлеченных из процесса реализации проекта.	
5.3	Завершение всех административных процедур, включая закрытие проектной документации и финансовой отчетности.	

Для формирования инновационного замысла используем метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды проекта и разделении их на четыре категории, приведённые в таблице 2 [3].

Таблица 2 – SWOT-анализ проекта

Потенциальные внутренние сильные стороны:	Потенциальные внутренние слабые стороны:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокое качество продукции. 2. Использование инновационного подхода в создании продукта. 3. Инновационный и востребованный продукт, который удовлетворяет растущую потребность в гигиеничной и удобной обработке одежды. 4. Экологичность и отсутствие химических веществ, что делает шкафы безопасными для использования в домашних условиях. 5. Высокая эффективность в удалении бактерий, вирусов и аллергенов. 6. Компактный дизайн. 7. Кастомизация под запросы заказчика. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Относительно низкая узнаваемость бренда. 2. Отсутствие опытного образца. 3. Отсутствие писем заинтересованности. 4. Высокий риск не реализации вследствие того, что проект является стартапом. 5. Риск неполучения субсидии на реализацию данного стартапа (ограниченный доступ к финансированию). 6. Недостаток маркетинговых исследований. 7. Отсутствие детальной стратегии продвижения продукта на международном рынке.
Потенциальные внешние угрозы:	Потенциальные внешние возможности:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Конкуренция со стороны традиционных методов обработки одежды. 2. Возникновение нехватки покупных комплектующих изделий, в связи с загруженностью предприятий-поставщиков государственным оборонным заказом. 3. Экономический спад, который может привести к снижению потребительских расходов на предметы роскоши. 4. Зависимость от колебаний валютных курсов. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привлечение новых клиентов. 2. Партнёрство с розничными сетями, дистрибьюторами. 3. Улучшение качества продукции. 4. Развитие технологии (например, удаление запахов, придание свежести тканям). 5. Выход на новые рынки. (расширение влияния на отечественные рынки, с дальнейшим завоеванием международных рынков)

Исходя из вышеописанного следует, что компетентное составление SWOT-анализа будет способствовать проведению успешных маркетинговых исследований, которые как результат, окажут благоприятное воздействие на формирование стратегии инновационного развития.

Невозможно обойтись без раскрытия ключевого определения по заданному направлению. Маркетинговые исследования – это систематическое определение круга данных, необходимых в связи со стоящей перед фирмой маркетинговой ситуацией, их сбор, исследование и отчет о результатах [4].

Следует обозначить, что одним из важных этапов предлагаемых исследований является определение заинтересованных сторон инновационного проекта, отраженных в таблице 3.

Таблица 3 – Заинтересованные стороны инновационного проекта

Тип рынка	Организации / физические лица
B2B	Частные медицинские учреждения, гостиницы, рестораны.
B2C	Коммерческие клиенты и домашние пользователи города Красноярского края.
B2G	Государственные медицинские учреждения и клиники.

Здесь проявляется важность маркетинговых исследований как индикатора специфичности конкретного проекта, ввиду отсутствия шаблона, подходящего для любого рассматриваемого организацией стартап-проекта.

Завершающим этапом будет выступать планирование управления заинтересованными сторонами инновационного проекта при помощи различных компонентов, составляющих комплекс продвижения продукта в целях увеличения объемов потребления продукта.

Таблица 4 – Управление заинтересованными сторонами инновационного проекта

Способ продвижения продукта	Описание способа продвижения продукта
Рекламная компания	Рекламные публикации, брошюры, каталоги продукции, публикация материалов о продукции предприятия в специализированных журналах
Предоставление потребителю дополнительных услуг	Гарантийное и постгарантийное обслуживание, а также в случае необходимости, обучение персонала под запросы потребителей.
Стимулирование продаж продукции	Снижение цен на продукцию за счет уменьшения издержек производства, путем снижения трудоёмкости и материалоемкости, проведение автоматизации рабочих мест и механизации труда.

Таким образом, можно наблюдать, что для формирования успешной стратегии инновационного развития необходимо использование маркетинговых исследований для стартап-проектов, а также владение рядом управленческих компетенций для того, чтобы эффективно реализовать применение предлагаемого инструмента на практике.

Список использованных источников

1. Веснин В.Р. Стратегическое управление: учебник / В.Р. Веснин. // М.: Проспект, 2014. – С. 18.
2. Солдатова С.С., Доронькина Д.С., Шугурова Д.П. Перспективы развития высокотехнологичного производства в России [Электронный ресурс] – URL: <http://www.elibrary.ru/item.asp?id=43136895> (дата обращения: 07.04.2024).

3. Юрковская, Г.И. Управление инновационными проектами и программами, Часть 2: учебное пособие в 2-х частях / Г. И. Юрковская; Сиб. гос. ун-т. науки и технологий – Красноярск, 2017. – 130 с

4. Коттлер Ф. Основы Маркетинга. Краткий курс / Ф. Коттлер. К.: Вильямс, 2015. 496 с

УДК 331.5

ГРНТИ 06.75.02

**ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА: НОВЫЕ ПРОФЕССИИ,
ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ ДЛЯ ЗАНЯТОСТИ**

П. И. Перминова

*студент направления подготовки 38.05.02 Таможенное дело,
Байкальский государственный университет, г. Иркутск*

Научный руководитель: О. Ю. Рой

*соискатель, заместитель генерального директора по финансам и стратегическому
развитию, ООО «Азиятрейд», г. Иркутск*

Аннотация. *Статья исследует последствия быстрого развития цифровых технологий для сферы занятости, фокусируясь на выявлении изменений в профессиональной сфере и рисках для рабочей силы. Статья анализирует влияние автоматизации, роботизации и развития искусственного интеллекта на рынок труда, выявляя новые потребности в навыках и специализациях. Также обсуждаются возможные социально-экономические последствия цифровизации для трудовой занятости и возможные стратегии адаптации для уменьшения рисков.*

Ключевые слова: *цифровизация, рынок труда, цифровизация экономики, занятость*

В эпоху стремительного технологического прогресса цифровизация оказывает глубокое влияние на все аспекты нашей жизни, включая рынок труда. Цифровизация, или Индустрия 4.0, – это процесс превращения аналоговой информации в цифровой формат с использованием компьютерных технологий. Другими словами - это использование новейших технологий в какой-либо среде деятельности. Она включает в себя преобразование данных, изображений, звука и других типов информации в цифровой код, который может быть обработан и передан с помощью компьютерных систем, внедрение роботов в работу предприятий. Машинное обучение и искусственный интеллект – это новые ступени в развитии технологий, которые значительно повышают

производительность труда. Использование машин и компьютеров для автоматизации и оптимизации различных процессов стало неотъемлемой частью современного мира. Со времен первой промышленной революции производительность существенно возросла благодаря паровой энергетике и механизации. Однако сейчас мы наблюдаем как информационные технологии сменяют нашу жизнь, вносят свои изменения на рынок труда, делая исследование процессов цифровизации все более актуальным. Внедрение цифровых технологий в различные сферы жизни приводит к автоматизации множества рабочих операций, которые раньше выполнялись человеком. По прогнозам экспертов, до половины всех рабочих операций в мире могут быть автоматизированы в ближайшем десятилетии, что представляет существенные риски для занятости.

Вместе с тем, цифровизация открывает новые возможности и перспективы, связанные с появлением вакансий, требующих совершенно других квалификаций [1, с. 72]. Эти квалификации требуют особых навыков и умений, ранее не пользовавшихся популярностью. Например, информатизация создает потребность в специалистах в таких областях, как:

- Цифровой маркетинг;
- Облачные вычисления;
- Анализ и обработка большого объема цифровых данных. Такой анализ помогает компаниям лучше понимать свою аудиторию и создавать более целевые рекламные кампании. В связи с этим появились такие профессии как: data scientist (специалист по данным), SMM-аналитики
- Кибербезопасность. В данной области также появилась потребность в таких специальностях как: баг-хантеры (охотник за ошибками), компьютерные криминалисты и этичные хакеры;
- Блокчейн, а именно: ICO аналитики, блокчейн-специалисты, специалисты по криптовалютам, специалисты по майнингу;
- Разработка и управление искусственным интеллектом (ИИ). К новым профессиям, имеющим отношение к этой области, можно отнести: AI Resercher (исследователь ИИ), AI Analyst (аналитик ИИ), Human-AI Interaction Specialist (специалист по взаимодействию человека и ИИ) [2].

Для работы в этих областях необходимо иметь глубокие знания и навыки. Овладение техническими аспектами только одна сторона медали. Важно также уметь анализировать данные, делать выводы на основе статистики, творчески мыслить, находить нестандартные пути решения задач и добиваться поставленных целей [3, с. 74].

Рассматривая положительные стороны информатизации необходимо не забывать о том, что она также расширяет возможности уже существующих

профессий, делая их более эффективными. Например, учителя и преподаватели с помощью образовательных онлайн платформ могут предоставлять индивидуализированные учебные материалы и проводить интерактивные занятия со своими учениками. Эта возможность позволяет производить оптимизацию не только учебных процессов, но и бизнес-процессов, механизировать рутинные задачи и повышать эффективность работы. При этом стоит отметить, что несмотря на многочисленные опасения относительно автоматизации и вытеснения человеческого труда, информатизация может оказывать положительное влияние на занятость. Автоматизация рутинных и повторяющихся задач освобождает работников для более творческих и стратегических ролей.

Благодаря цифровым платформам, удаленная работа и телекоммуникации становятся все более распространенными, что позволяет специалистам работать из любой точки мира и сотрудничать с коллегами из разных стран. Такая гибкость и возможность работать в сетевом пространстве открывают новые перспективы для развития карьеры и повышения профессионального уровня [4, с. 53].

Как и любой процесс, информатизация имеет и отрицательные черты. К таким рискам для занятости можно отнести автоматизацию рутинных задач, которая все же может повлечь за собой сокращение рабочих мест в таких сферах, как: производство, логистика, обслуживание клиентов и бухгалтерский учет.

Еще одним риском является то, что некоторые группы населения, включая пожилых людей, низкоквалифицированных работников и малообеспеченных слоев населения, могут оказаться исключенными из цифрового рынка труда по причине отсутствия необходимых навыков и доступа к новым технологиям, небольшого количества обучающих новым специальностям школ.

Для того чтобы уменьшить последствия рисков, которые непосредственно связаны с информатизацией и роботизацией, очень важны инвестиции в обучение и переподготовку населения. Необходимы социальные программы поддержки для граждан, которые потеряли свою работу по причине автоматизации и предоставить им временное обеспечение, чтобы дать время и помочь с переобучением.

Список использованных источников

1 Козлова Е.И. Влияние цифровизации на рынок труда // Вестник Челябинского государственного университета. 2020. №10 (444). С. 70-77.

2 Влияние искусственного интеллекта на рынок труда в 2023 году // Future media [сайт] URL: <https://media.future-hub.io/stati/vliyanie-iskusstvennogo-intellekta-na-ryinok-truda-v-2023-godu> (дата обращения: 23.03.2024).

3 Назаров А.Ш., Кабилов Ш.С. Изменения на рынке труда в условиях цифровизации // Вестник ПИТТУ имени академика М. С. Осими. 2022. №3 (24). С. 72-78.

4 Рой О.Ю., Диденко С.С. Умная экономика: новая реальность / О. Ю. Рой, П.А. Горбачева, С. С. Диденко // Современные направления развития бизнеса: конвергенция, стратегия и новые отраслевые альянсы: сб. науч. тр. Международной научно-практической конференции / РОСБИОТЕХ. Москва, 2024. С. 52-56.

УДК 336.221

ГРНТИ 06.73.01

ВЛИЯНИЕ ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ НА ЭКОНОМИКУ РЕГИОНА

В. А. Дорофеева, Ю.В. Скрипкина

студенты направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Е.Е. Савченко

доктор эконом. наук, директор КрИЖТ ИрГУПС

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные аспекты влияния транспортной инфраструктуры на экономику региона. Транспортная инфраструктура может существенно повлиять на экономику регионов за счет улучшения связности, доступности и эффективности. Оно может стимулировать экономический рост, привлекать инвестиции, создавать рабочие места, расширять торговлю и повышать производительность. Кроме того, это может снизить транспортные расходы, облегчить перемещение товаров и людей, а также поддержать развитие промышленности и бизнеса в регионе.

Ключевые слова: Сибирский федеральный округ, экономика региона, железнодорожный транспорт, перевозки, легированная сталь, транспортная инфраструктура.

Устойчивое функционирование экономики региона связано с транспортной железнодорожной инфраструктурой, которая занимает приоритетное место среди основных факторов, определяющих эффективное функционирование сырьевой региональной экономики. Анализируя Сибирский Федеральный Округ (СФО), в отношении транспортной инфраструктуры, одним из наиболее динамично развивающихся видов транспорта является железнодорожный.

Железнодорожный транспорт в Сибирском федеральном округе служит важнейшим проводником, соединяющим города, поселки и промышленные центры, обеспечивая перемещение товаров и людей на большие расстояния.

Надежность и экономичность железнодорожного транспорта сделали его предпочтительным видом транспорта для таких отраслей, как горнодобывающая, лесная и обрабатывающая промышленность. Подтверждением функциональной зависимости промышленности региона и грузового железнодорожного транспорта можно показать с помощью расчета коэффициента корреляции. На основе статистических данных «объем перевозки грузов по видам транспорта РФ» и данным «по производству основных видов продукции металлургического производства», которые представлены в таблице 1, рассчитаем коэффициент корреляции. [1]

Таблица 1 - Коэффициент корреляции между производством стали и перевозками

Год	Производство стали нелегированной в слитках или в прочих первичных формах и полуфабрикаты из нелегированной стали (млн.т.)	Перевозки грузов по железнодорожному транспорту по Российской Федерации (млн.т.)
2017	58	1383
2018	59.6	1411
2019	58.4	1399
2020	58.8	1359
2021	62.1	1404
2022	55.8	1351
Коэффициент корреляции	0.7	

Из таблицы мы видим, что с 2017 года по 2022 год коэффициент корреляции по показателям составляет 0.7, это указывает на высокую положительную связь между производством стали и железнодорожными перевозками по РФ. [2]

Ввиду значительной грузоподъемности, железнодорожный транспорт является одним из основных средств транспортировки стали в различных объемах и на большие расстояния от производителя к потребителю.

Структура экономики регионов РФ имеет существенное отличие между регионами, одной из основных причин это их географического расположения и наличия природно-климатических особенностей регионов, что определяет доступ к транспортным водным путям, а также наличие или отсутствие полезных

ископаемых. Сравнение видов транспорта показывает нам, что для перевозки значительных объемов грузов на дальние расстояния подходят лишь морской и железнодорожный транспорт. Железнодорожный транспорт значительно меньше других видов транспорта зависит от сезонного фактора, а также имеет более низкую себестоимость перевозки грузов в сравнении с другими видами грузового транспорта, данные определяющие этот факт приведены в таблице 2. [3]

Таблица 2 – Сравнительная характеристика видов транспорта

Показатель	Морской	Жд	Речной	Авто	Воздушный
Пропускная способность	Неограничена	Высокая	Высокая	Невысокая	Малая
Себестоимость	Низкая	Низкая	Низкая	Средняя	Высокая
Скорость перевозки	Низкая	Высокая	Низкая	Высокая	Очень высокая
Регулярность	Иногда ограничена	Стабильная	Сезонная	Контролируемая	Лимитируется погодой
Дальность перевозок	Межконтинентальная	Внутриконтинентальная	Внутри водного бассейна	Небольшой	Небольшой
Объем перевозок	Большой	Большой	Большой	Небольшой	Небольшой
Специальная дорога	Не требуется	Требуется	Не требуется	Требуется	Не требуется
Специальные терминалы	Требуется портовое хозяйство	Требуется терминалы на станции	Требуется терминалы на пристани	Не требуется	Требуется аэропорты

Анализируя структуру валового внутреннего продукта РФ и СФО необходимо отметить, что региональная экономика носит ярко выраженную сырьевую специфику с преобладанием добывающей промышленности и одновременно меньшим удельным весом сектора услуг в сравнении со структурой промышленности по стране в целом. В подтверждении большего удельного веса сырьевых отраслей приведены в таблице 3. [2]

Таблица 3 – Сравнение структуры ВРП СФО и ВВП РФ

Показатели	РФ	СФО	Отклонение СФО от уровня РФ, %
Добыча полезных ископаемых	16,1	21,18	31,55
Обрабатывающая промышленность	41,56	40,55	-2,43
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	6,62	7,7	16,31
Строительство	5,53	5,23	-5,42
Сектор услуг	30,13	25,24	-4,89
Сельское хозяйство и рыболовство	0,06	0,1	0,04
Итого	100	100	

При сравнении удельного веса доли «Сектор услуг» в структуре ВРП СФО и ВВП РФ (30.13%, 25.24% соответственно) отметим, что не транспортноёмкий сектор в СФО меньше на 4.89% чем в среднем по РФ.

В завершение отметим, что преобладание обрабатывающей промышленности и добычи полезных ископаемых в структуре ВРП СФО инфраструктурно обеспечивает грузовой железнодорожный транспорт. В подтверждение этому является его ключевое функциональное значение для экономики региона (рис. 1), а так же рассчитываемый коэффициент корреляции в высокой связи между объемом производства и объемом грузовых железнодорожных перевозок.

Список использованных источников

- 1 Раздел промышленное производство в Росстат : официальный сайт URL: https://rosstat.gov.ru/enterprise_industrial/ (дата обращения 10.04.2024)
- 2 Раздел транспорт перевозки грузов по виду транспорта в Росстат : официальный сайт URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/transport/> (дата обращения 10.04.2024)
- 3 Сравнительная характеристика видов транспорта : официальный сайт URL: <https://triptonkosti.ru/16-foto/dajte-harakteristiku-odnogo-iz-vidov-transporta-po-sleduyuschemu-planu.html> (дата обращения 10.04.2024)

УДК 658.511.2

ГРНТИ 83.29.13

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РАСХОДОВ ФИНАНСОВ НА ТОПЛИВО ПРЕДПРИЯТИЯ ПМС-181

Д. А. Пятков, В. В. Спириухов

студенты специальности 23.05.06

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

К. Д. Рубцов

студент специальности 23.05.05

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: В. А. Левицкая

ст. преподаватель кафедры «УП»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. Данная научная статья представляет собой статистический анализ расходов финансов на топливо и исследует их влияние на экономику

предприятия ПМС-181. В статье рассматриваются основные тенденции в расходах на топливо, а также проводится анализ факторов, влияющих на изменение стоимости топлива. Исследование основывается на обширных данных о расходах и ценах на топливо, собранных 2016 по 2022 год. Результаты статистического анализа позволяют лучше понять причины изменения расходов на топливо и их влияние на экономику в целом.

Ключевые слова: ПМС-181, топливо, экономика, финансы, железная дорога.

Бензин и дизельное топливо служит одним из основных ресурсов, используемых на транспортных предприятиях, включая железнодорожную и автомобильную промышленность. Расходы на топливо занимают не мало важное место в сфере экономики предприятия. Железнодорожные, а также другие транспортные предприятия все чаще сталкиваются с постоянным увеличением затрат на топливо. Эффективное управление расходами на топливо является важным фактором для сокращения затрат предприятия и повышения конкурентоспособности. [1] [2]

Для проведения статистического анализа расходов топлива на предприятии ПМС-181 были собраны данные о расходах на топливо ПМС за 5 лет. Данные включали в себя суммарные расходы предприятия, объемы расходуемого топлива, типы топлива, временные маркеры и факторы, влияющие на расходы.

Данные были подвергнуты различным статистическим методам анализа, включая средние значения затрат предприятия и расхода топлива, стандартное отклонение от плана, корреляцию и регрессионный анализ. Эти методы позволили выявить закономерности и зависимости в данных за последние 5 лет. [3]

Первое, что можно отметить это - сезонные затраты: Анализ показал, что расходы на топливо ПМС имеют сезонные затраты, связанные с погодными условиями, температурой окружающей среды и сезоном капитальных работ. Эти вариации могут быть использованы для оптимизации закупок топлива.

Второй фактор, влияющий на затраты предприятия на топливо - корреляция с объемами обслуживаемых транспортных средств: Обнаружена сильная положительная корреляция между объемами обслуживаемых транспортных средств и расходами на топливо. Это подтверждает необходимость точного прогнозирования изменений в объемах обслуживания.

Третье, что необходимо отметить - влияние типа топлива: Анализ также выявил, что различные типы топлива могут иметь разную эффективность и стоимость. Это позволяет оптимизировать выбор типа топлива для конкретных задач.

Анализ данных показал, что цены на топливо сильно зависят от мировых и внутриорганизационных факторов, таких как рост цен на нефтепродукты, сезонные капитальные работы, объёмы обслуживаемых транспортных средств и тип топлива. Экономический рост и спрос на топливо также являются важными факторами, влияющими на стоимость топлива. Было выявлено, что изменение цен на топливо может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на экономику, в зависимости от сектора и структуры экономики страны. Например, возрастающие цены на топливо могут увеличить инфляцию, но также стимулировать развитие возобновляемых источников энергии.

Статистический анализ расходов ПМС на топливо представляет собой важный инструмент для оптимизации управления бюджетом и ресурсами.

Полученные результаты могут быть использованы для разработки более точных моделей прогнозирования и оптимизации закупок топлива, что в конечном итоге приведет к снижению затрат предприятия и повышению эффективности работы ПМС. Дальнейшие исследования могут углубить анализ и предложить более точные рекомендации для управления расходами на топливо в железнодорожных компаниях.

Результаты графического метода статистического анализа представлены на рисунке 1.

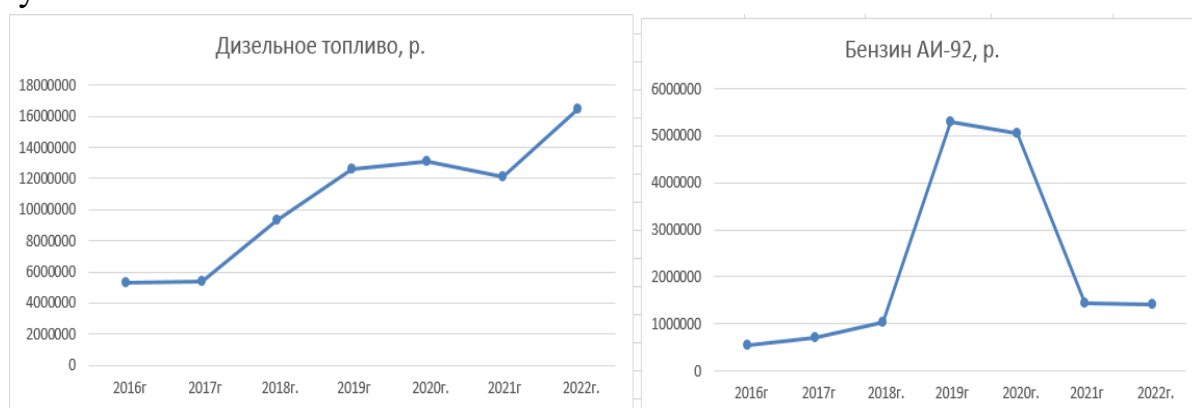
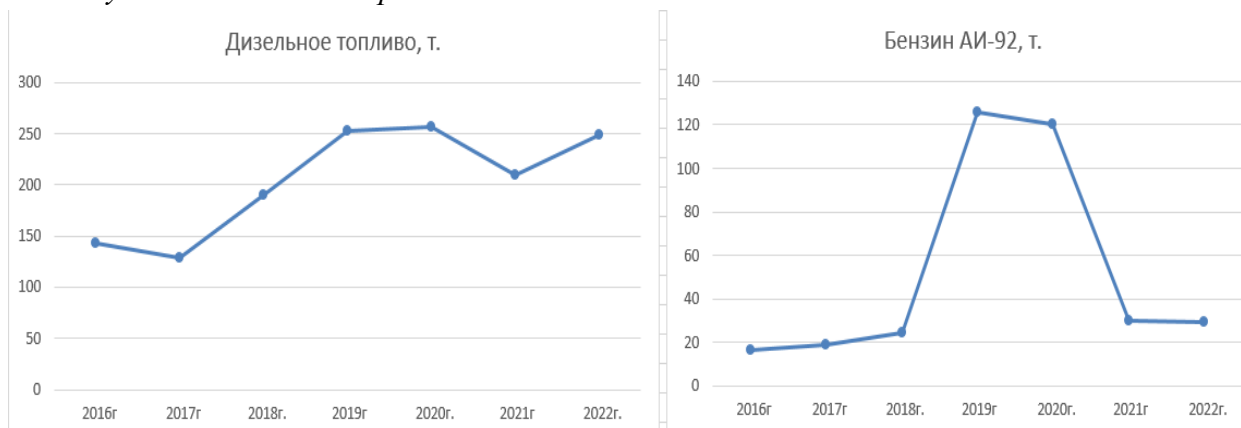


Рисунок 1 – Изменения расходов дизельного и бензинового топлива и их стоимости



Продолжение рисунка 1

Исходя из статистического анализа по данным за 5 лет, которые включали суммарные расходы топлива, объемы и типы топлива, временные маркеры и факторы, влияющие на расходы, можно сделать вывод, что большой объём оборотных средств на топливо зависит от объёма работ, вида работ и роста цен на топливо. По выше представленным графикам видно, что в 2019-2020 годах проводились капитальные работы 1 уровня, вследствие чего выросла потребность в горюче-смазочных, а именно в дизельном топливе и АИ–92.

Одним из решений сокращения расходов на топливо может являться заблаговременная закупка на определенный период, например, на период капитальных работ, так как по графикам изменения стоимости видно постепенное, а местами скачкообразное изменение стоимости топлива. Вышеуказанное решение имеет весьма окупаемый характер среди роста цен на горюче-смазочные материалы, однако стоит учитывать и коррупцию на предприятии, что может привести к огромным расходам.

Список использованных источников

- 1 ТК НЕФТЬ-РЕСУРС: сайт URL: <https://tkneftresurs.ru/articles/bukhgalterskiy-i-nalogovyy-uchet-dizelnogo-topliva/?ysclid=lvdmf91dx7742416066> (дата обращения: 24.04.2024)
- 2 Zebratec : сайт URL: <https://zebratec.ru/toplivovid.php> (дата обращения: 24.04.2024)
- 3 StudFiles : сайт URL: <https://studfile.net/preview/5270041/page:11/> (дата обращения: 24.04.2024)

УДК 338.47

ГРНТИ 06.71.09

РОЛЬ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Т. С. Румянцев

студент направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Е. Е. Савченко

доктор эконом. наук, директор КрИЖТ ИрГУПС,

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. Основное содержание исследования составляет анализ степени зависимости экономики СФО от железнодорожного транспорта. В

статье было проведено сравнение структуры ВРП СФО и ВВП РФ, в результате которого выявлена сырьевая особенность макрорегиона. Вместе с тем проведено сравнение видов транспорта с точки зрения оптимальности использования в условиях особенности экономики Сибирского федерального округа, а также в ходе корреляционного анализа была выявлена высокая связь между добычей угля и железнодорожными грузоперевозками.

Ключевые слова: сибирский федеральный округ, валовый региональный продукт, экономика, транспорт, корреляционный анализ

Сибирский федеральный округ (СФО) – федеральный округ Российской Федерации, объединяющий 10 регионов Западной и Восточной Сибири и составляющий 25,5% территорий страны. Данный макрорегион имеет свои отличительные особенности, к примеру, по сведениям Росстата, на территории Сибири сосредоточены: 96% общероссийских запасов платины, 80% угля, 73% никеля, 51% марганцевых руд, 43% меди [1]. Этот факт свидетельствует о разнообразии и большом количестве запасов региона различными полезными ископаемыми, что определяет его сырьевую особенность.

В структуре валового регионального продукта Сибирского Федерального округа, обеспечивающего 9,3% суммарного объема ВРП РФ за 2023 год, преобладает отрасль обрабатывающей промышленности, а также добыча полезных ископаемых.

Сравнительный анализ структуры ВРП СФО с ВВП РФ (Таблица 1), показывает насколько ярко выражено увеличение доли добычи полезных ископаемых, которая на 31,55% выше уровня показателя по Российской Федерации в целом, что свидетельствует о характерно выраженной сырьевой особенности региона. [2]

Таблица 1 – Сравнение структуры ВВП РФ и ВРП СФО округа в 2021 г.

Объект сравнения	Добыча полезных ископаемых	Обрабатывающая промышленность	Произ-во коммунальных ресурсов	Итого
РФ	16,1	41,56	6,62	64,28
СФО	21,18	40,55	7,7	69,43
Отклонение, %	31,55	-2,43	16,31	
Объект сравнения	Строительство	Сектор услуг	Сельское хозяйство и рыболовство	Итого
РФ	5,53	30,13	0,06	100
СФО	5,23	25,24	0,1	100
Отклонение, %	-5,42	-4,89	0,04	

Основными особенностями железнодорожного транспорта, по сравнению с иными видами транспорта, с точки зрения перемещения грузов, являются:

- массовость перевозок и высокая провозная способность железных дорог (до 80-90 млн. т по двухпутной или 20-30 млн. т по однопутной линии в год);
- регулярность перевозок независимо от времени года, времени суток и погодных условий;
- универсальность данного вида транспорта с точки зрения использования его для перевозок различных грузов и возможность массовых перевозок грузов;
- возможность создания прямой связи между крупными промышленными предприятиями по железнодорожным подъездным путям;
- относительно низкая себестоимость перевозки 1 тонны груза при перевозках массовых грузов на большие расстояния, что обусловлено значительной грузоподъемностью железнодорожного транспорта. [3]

Перечисленные характеристики железнодорожного транспорта прежде всего необходимы для отраслей народного хозяйства, продукция которых характеризуется значительной транспортной емкостью. Пример: добываемый уголь в Кемеровской области поставляется для регионов как Сибири и Дальнего Востока, так и отправляется на экспорт в страны Юго-Восточной Азии. В структуре себестоимости конечного продукта от 20% до 40% составляет стоимость тарифа по перевозкам. Таким образом производство сырьевых товаров на прямую зависит от доступности производителей к железнодорожной инфраструктуре. Что определяет грузовой железнодорожный транспорт для сырьевых отраслей Сибирского Федерального округа – как неотъемлемое технологическое производственное звено ресурсно-ориентированной экономики региона.

Проводя сравнительный анализ видов транспорта (Таблица 2), с точки зрения функциональности с учетом территориально-географических условий Сибирского Федерального округа и его сырьевой экономики, стоит отметить, что эксплуатация водного транспорта, с меньшей себестоимостью и высокой грузоподъемностью, имеет значительно ниже потенциал использования ввиду отсутствия внутренних водных путей в требуемом направлении. Низкая грузоподъемность воздушного транспорта, соответственно высокая стоимость перевозок, зависимость от погодных условий и наличия инфраструктуры делает данный вид транспорта непригодным для использования в условиях сырьевой особенности региона. Использование автомобильного транспорта, в связи с его невысокой грузоподъемностью и эффективностью только для перевозок малогабаритных грузов на небольшие расстояния, в условиях экономики СФО является нерациональным. В настоящее время, трубопроводный транспорт является одним из самых низко затратных, быстрых и эффективных видов

транспорта для перемещения энергетических ресурсов как внутри конкретной страны, так и в масштабах всего мира [4]. Однако, требуется наличие транспортной инфраструктуры, создание и обслуживание которой является дорогостоящим. В то время как железнодорожный вид транспорта обладает низкой себестоимостью, высокой грузоподъемностью, всепогодностью перевозок, развитой на территории СФО транспортной инфраструктурой, что делает его в сегменте грузоперевозок на дальние расстояния доминирующим среди всех остальных видов транспорта.

Таблица 2 – Сравнительная характеристика видов транспорта

Показатель	Виды транспорта				
	Железнодорожный	Водный	Автомобильный	Воздушный	Трубопроводный
Пропускная способность	Высокая	Неогранич.	Невысокая	Малая	Ограничен.
Стоимость	Низкая	Низкая	Средняя	Высокая	Различная
Скорость	Высокая	Низкая	Высокая	Высокая	Высокая
Регулярность перевозок	Стабильная	Иногда ограничен.	Стабильная	Зависимая	Постоянная
Дальность перевозок	Внутриконтинентальн.	Межконтинентальн.	Небольшая	Большая	Протяженн.
Объем перевозок	Большой	Большой	Небольшой	Небольшой	Большой
Наличие инфраструктуры	Требуется	Требуется	Не требуется	Требуется	Требуется

В целях определения степени зависимости производства основной перевозимой номенклатурой грузов ЖД транспорта – уголь каменный и бурый, являющийся ключевым продуктом сырьевых отраслей СФО, рассчитаем коэффициент корреляции, устанавливающий тесноту связи между сырьевым производством каменного угля и объемами грузовых ЖД перевозок (Таблица 3).

Таблица 3 – Корреляционный анализ в разрезе добычи угля и ж/д перевозок

Рассматриваемый период (года)	Добыча угля (каменного и бурого, млн. тн)	Ж/Д перевозки, млн. тн
2017	410	1384
2018	439	1411
2019	439	1399
2020	398	1359
2021	435	1404

В результате проведенного анализа коэффициент корреляции равен 0,95, что значительно превышает пороговое значение 0,6 – это свидетельствует о значительной связи между объемами производства угля и объемами ЖД перевозок. Таким образом, можно сделать вывод, что посредством расчета определения коэффициента корреляции мы вышли на подтверждение высокой связи.

Подводя итог, стоит отметить, что железнодорожный транспорт играет ключевую роль в развитии экономики Сибирского Федерального округа, особенно учитывая сырьевую направленность региона. Обеспечивая тем самым доступность и конкурентоспособность конечного продукта на рынке.

Список использованных источников

1 Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Сибирского федерального округа до 2035 года : Распоряжение Правительства РФ от 26.01.2023 N 129-р. 3 с. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

2 Соколова Л.Г. Савченко Е.Е., Яркова С.А. Региональные особенности формирования промышленной политики в Сибирском федеральном округе // Региональная экономика и управление : электронный научный журнал. 2023. Режим доступа: <https://eee-region.ru/article/7304/> (дата обращения 12.04.2024)

3 Реутов Е.В. Формирование коммерческой инфраструктуры рынка в сфере грузовых железнодорожных перевозок. : дис. кандидата эконом. наук : 08.00.05 : защищена 27.11.17 : утв. 22.12.17. Москва, 2017. 29 с.

4 Голыжникова Д.Ю. Преимущества и недостатки трубопроводных сетей, экономическая и экологическая обоснованность транспортной логистики, риски и проблемы обеспечения безопасности логистических систем // Инновации и инвестиции. 2018. №11. С. 302–308.

**ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА В
СИБИРСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА РЫНКА
НЕДВИЖИМОСТИ**

Е. В. Чигвинцев

*Аспирант, специальность 5.2.3,
Челябинский государственный университет, г. Челябинск*

Научный руководитель: С. А. Головихин

*д-р. эконом. наук, доцент,
Челябинский государственный университет, г. Челябинск*

***Аннотация.** В статье анализируется развитие жилищного строительства в Сибирском федеральном округе. Проводится сравнительный анализ представленных к продаже индивидуальных жилых домов и земельных участков для индивидуального жилищного строительства. В результате проведенного исследования в статье приводится взаимозависимость количества представленных к продаже индивидуальных жилых домов от представленных к продаже земельных участков.*

В статье приводятся выводы о развитии рынка индивидуального жилищного строительства на основе данных анализа рынка недвижимости.

***Ключевые слова:** индивидуальное жилищное строительство, земельные участки.*

В Российской Федерации принят и действует национальный проект по обеспечению населения доступным жильём и улучшению городского благоустройства с целью создания комфортного проживания граждан. Одним из приоритетных направлений исполнения данного национального проекта является развитие индивидуального жилищного строительства. Для проведения анализа развития индивидуального жилищного строительства в Сибирском федеральном округе необходимо провести анализ рынка недвижимости исследуемых регионов. Под объектом анализа был принят рынок недвижимости, как сложная управляемая саморегулируемая система. В Сибирский федеральный округ входит 10 субъектов Федерации: Республика Алтай, Алтайский край, Иркутская область, Кемеровская область-Кузбасс, Красноярский край, Новосибирская область, Омская область, Томская область, Республика Тыва, Республика Хакасия. Наиболее развитые рынки недвижимости находятся в областных центрах данных регионов. По этой причине было принято решение провести исследование рынков в данных областных центрах. Областные центры

с численностью населения менее 1 000 000 человек были исключены из анализа по причине слабой развитости рынков недвижимости в данных городах и некорректности сопоставления данных городов с областными центрами в несколько раз превосходящими их по численности. В итоге был проведен анализ рынка недвижимости семи областных центров Сибирского федерального округа: Барнаул, Иркутск, Кемерово, Красноярск, Новосибирск, Омск, Томск. При анализе рынка недвижимости было проведено сегментирование рынка, с выделением необходимых сегментов для исследования: индивидуальные жилые дома и земельные участки для индивидуального жилищного строительства. [1]

Для проведения исследования и анализа рынка недвижимости была собрана информация с предложениями к продаже объектов недвижимости на основании мульти листинговой системы, на которой представлено максимальное количество объектов недвижимости, которым является веб-сайт Авито. Наличие наибольшего количества предложений к продаже объектов недвижимости позволяет говорить о достоверности проводимых исследований. [2]

Результаты анализа предложений к продаже объектов индивидуальных частных домов, а также земельных участков для индивидуального жилищного строительства представлены в таблице №1.

Таблица 1 - Объём продаваемых объектов недвижимости в исследуемых городах

Вид/Город	Барнаул, шт.	Иркутск, шт.	Кемерово, шт.	Красноярск, шт.	Новосибирск, шт.	Омск, шт.	Томск, шт.
Индивидуальные жилые дома	1 610	2 726	1 445	2 574	4 808	2 884	1 108
Земельные участки для индивидуального жилищного строительства	435	879	354	536	594	798	403

Наглядно полученную информацию можно представить в виде графика. На котором будет отображаться зависимость представленных к продаже индивидуальных жилых домов от количества представленных к продаже земельных участков. Данный график представлен на рисунке 1.

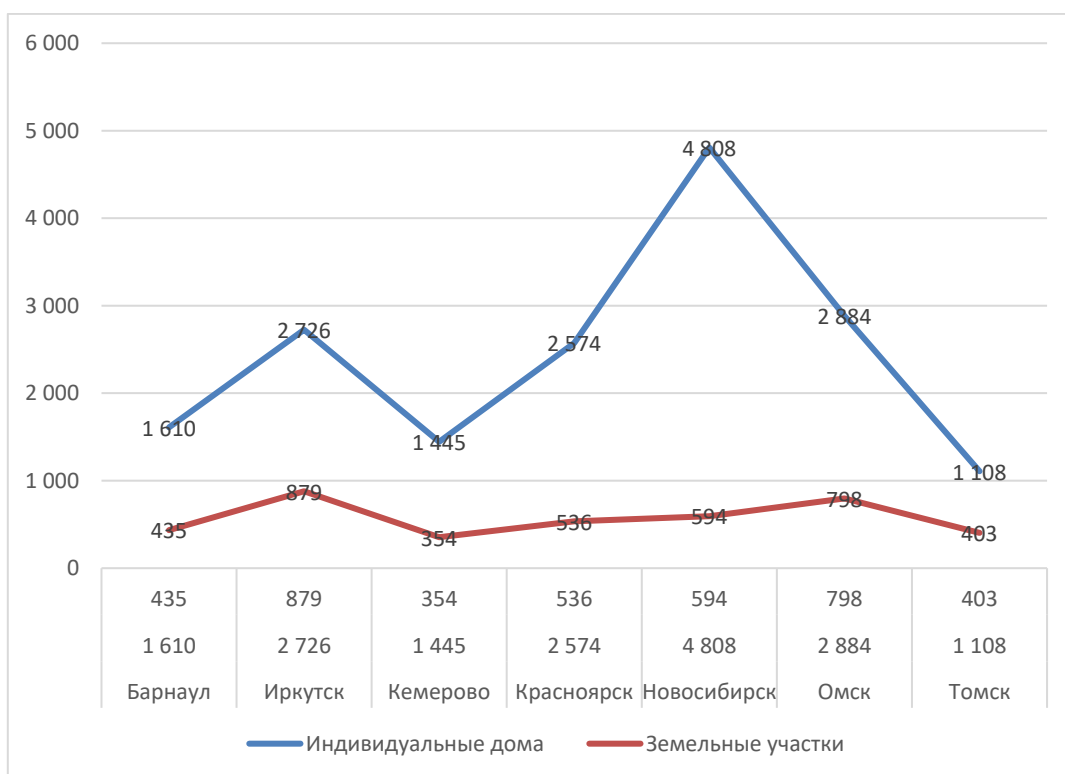


Рисунок 1 - Зависимость количества представленных к продаже индивидуальных жилых домов от представленных к продаже земельных участков

На первом месте по количеству представленных к продаже индивидуальных жилых домов находится город Новосибирск с количеством 4 808 шт., количество представленных к продаже земельных участков здесь составляет 594 шт. Данное значение представленных к продаже земельных участков находится на уровне значения других городов. Такие города как Иркутск со значением 879 шт. и Омск со значением 798 шт. значительно превосходят город лидер по представленных к продаже индивидуальных жилых домов, а количество домов в данных городах примерно 2 раза меньше, чем в городе Новосибирск. Данный факт позволяет говорить о развитости рынка индивидуального жилья в городе Новосибирске, а также о дефиците земельных участков в данном городе. В такой ситуации дефицит земельных участков может привести к значительному увеличению рыночной цены на них.

На втором месте, по количеству индивидуальных жилых домов, с примерным одинаковым количеством, находятся города: Омск с количеством 2 884 шт., город Иркутск с количеством 2 726 шт., город Красноярск с количеством 2 574 шт., количество земельных участков находится примерно на таком же уровне как и в городе Новосибирск. На третьем месте по количеству представленных к продаже индивидуальных жилых домов находится города: Барнаул с количеством 1 610 шт., город Кемерово с количеством 1 445 шт., город Томск с количеством 403 шт.

Список использованных источников

- 1 Официальный сайт Государственной статистики Российской Федерации. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 01.04.2024).
- 2 Печенская М.А. Региональное развитие: цели и возможности // Финансы. 2014. № 10. С. 135–145.

УДК 656.2:37

ГРНТИ 73.29.11

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ
ЛЕСНОЙ ОТРАСЛИ**

О.Г. Пушкарёва

студент направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: О. В. Симон

канд. экон. наук, доцент

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье рассмотрена усовершенствованная методика оценки экономической безопасности предприятия лесоперерабатывающей отрасли. Методика направлена на оценку уровня экономической защищённости с учётом отраслевой специфики предприятия. Для более детального изучения будут выделены преимущества и недостатки предлагаемой методики. Апробация будет произведена на примере акционерного общества «Краслесинвест». Также будут выделены основные преимущества и недостатки разработанной методики для того, чтобы рассмотреть целесообразность её применения.

Ключевые слова: методика, оценка, экономическая безопасность, лесная отрасль.

Обеспечение экономической безопасности является основой развития и эффективной работы каждого предприятия. Её снижение или устойчиво высокое положение может являться причиной появления угроз или же наоборот – способствовать высоким показателям деятельности. Для предприятий лесной отрасли такая оценка будет являться специфической, так как должна нести в себе характеристику отраслевых особенностей, в связи с чем тема статьи является актуальной и определяет следующую формулировку цели: разработать такую

методику оценки экономической безопасности, которая будет способна учесть отраслевую специфику предприятия.

Цель подразумевает последовательное решение следующих задач:

1. Определить набор индикаторов, которые могут охарактеризовать экономическую защищённость предприятия с учётом его производственной специфики;
2. Структурировать индикаторы в разрезе двух ключевых сфер: финансовой и производственной;
3. Апробировать усовершенствованную методику на примере лесопромышленного комплекса АО «Краслесинвест»;
4. Определить главные преимуществ и недостатков разработанной методики.

В большинстве случаев, предлагаемые современными учеными методики [1; 2; 4; 5; 6], с лёгкостью применимы к оценке экономической безопасности предприятий с распространёнными видами деятельности. Однако, в отношении лесодобывающей отрасли это не всегда является обоснованным, так как предприятиям лесопромышленного комплекса (ЛПК) присуща определенная специфика. Лесопромышленный комплекс – это ведущий сектор экономики, включающий в себя как добывающие, так и перерабатывающие производства [8].

В целом, обеспечение экономической безопасности лесопильно-деревообрабатывающих предприятий требует комплексного подхода, который включает в себя в том числе производственные аспекты: общий запас древесины, статистику незаконных вырубок, площадь лесовосстановления и т. д. [3].

Для того, чтобы рассмотреть экономическую безопасность предприятия лесобрабатывающей отрасли было принято решение захватить ключевые сферы: финансовую и производственную. Результат применения методики на практике представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Оценка экономической безопасности АО «Краслесинвест»

Наименование показателя	Года			Абсолютное изменение	
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
Финансовая сфера					
1. Коэффициент финансового покрытия	0,801	1,647	1,034	0,845	-0,613
2. Коэффициент финансовой автономии	0,861	0,901	0,832	0,039	-0,069
3. Финансового левериджа	0,067	0,064	0,105	-0,003	0,041
4. Рентабельность активов, %	-5,6	2,3	-8,0	0,079	0,103

Наименование показателя	Года			Абсолютное изменение	
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
Производственная сфера (в индексном выражении)					
1. Общий запас древесины	0,747	0,770	0,800	0,02	0,03
2. Площадь лесовосстановления	0,752	0,775	0,820	0,02	0,04
3. Количество незаконной рубки	0,749	0,853	0,632	0,06	-0,22
4. Количество лесных пожаров	0,730	0,361	0,552	-0,36	0,18
5. Средневзвешенный интегральный показатель	0,756	0,691	0,701	-0,066	0,011

Источник данных о предприятии: [7]

Проанализировав экономическую безопасность представленной методикой, были выявлены следующие отрицательные моменты в структуре показателей финансовой безопасности: в первую очередь общий уровень безопасности снизил показатель рентабельности активов, который был отрицательным как в отчётном, так и в прошлом году, подтверждая, что компания имела убыток с каждого рубля вложенных инвестиций в активы. В результате этого будут образовываться упущенные финансовые выгоды. Вторым показателем, оказавшим пагубный эффект, явился коэффициент финансового левериджа – на протяжении всего анализируемого периода его значение сохранялось на стабильно низком уровне: 0,067, 0,064, 0,105. Слишком низкое значение говорит об упущенной возможности повысить рентабельность предприятия за счёт вовлечения в деятельность заёмных средств.

Полученные данные по производственной безопасности характеризуются средним уровнем и подтверждают наличие угроз экономической безопасности лесопромышленного комплекса. В основном, отраслевая незащищённость выражается в низкой степени безопасности лесного ресурса от внешних угроз (возгорания) или незаконной рубки. Даже при снижении последнего, его значение всё также высоко. Однако, благодаря достаточно высоким показателям запасов древесины и лесовосстановительной площади средневзвешенный показатель характеризует относительно высокий уровень отраслевой безопасности предприятия.

Преимуществом представленной методики является оценка безопасности со стороны производственной составляющей. Данный факт подтверждает специфичный состав показателей, который свойственен только для предприятий лесопромышленного комплекса [9].

Однако, данная методика затрагивает не все аспекты экономической безопасности, которые также являются значимыми для оценки безопасности

предприятия. Поэтому, оценка является неполной, но специфику отрасли «уловить» способна.

В заключение можно сказать, что представленная методика может быть применима для предприятий лесной промышленности, так как позволяет произвести оценку безопасности с учетом отраслевых особенностей. Такой анализ может помочь выявить недостатки непосредственно в структуре производства, которая напрямую зависима от лесного ресурса и влияет на уровень экономической безопасности предприятия лесного комплекса в целом. Показатели, использованные в расчётах, могут давать характеристику текущему состоянию экономической безопасности хозяйствующего субъекта и своевременно выявить возможные серьёзные угрозы.

Список использованных источников

1 Булгакова М. А. Формирование системы обеспечения экономической безопасности лесного комплекса России: автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-р экном. наук: 08.00.05 / Санкт-Петербург, 2021. 40 с.

2 Дягель О.Ю., Энгельгардт Е.О. Этапы развития системного кризиса предприятия // Российское предпринимательство, 2010. С. 71-79.

3 Дягель О.Ю., Конева О.В. Экономическая безопасность предприятий: аналитический инструментарий оценки с учетом отраслевой специфики деятельности // Экономика и предпринимательство, 2022. С. 992-998.

4 Конева О.В. Финансовый потенциал в системе управления организациями, взаимодействующими в условиях инновационной экономики // Экономика и предпринимательство, 2015. С. 526-531.

5 Конева О.В. Модель комплексного анализа и оценки малого бизнеса // Инновационное развитие экономики, 2013. С. 133-140.

6 Конева О.В. Методический инструментарий оценки налоговой нагрузки и проведения налогового анализа субъектов малого бизнеса // Аудит и финансовый анализ, 2016. С. 13-17.

7 О компании АО «Краслесинвест» // Официальный сайт АО «Краслесинвест» [сайт] URL: <https://www.kraslesinvest.ru/company/history/> (дата обращения: 10.04.2024).

8 Пути повышения экономической безопасности лесного хозяйства // Студенческая справочная [сайт] URL: <https://studbooks.net> (дата обращения: 10.04.2024).

9 Миронова О.А., Поздеев В.Л., Бобошко В.И. Экономическая безопасность в новой реальности. Теория и методология. Москва, 2024. С. 407.

**ФАКТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ КАК
ПРИГРАНИЧНОГО РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ**

О.С. Карелина

*студент специальности 38.05.01,
Амурский государственный университет, г. Благовещенск*

Научный руководитель: Е.С. Рычкова

*доцент, канд. экон. наук, заведующий кафедрой,
Амурский государственный университет, г. Благовещенск*

***Аннотация.** В тексте статьи представлен анализ социально-экономического положения Амурской области как приграничного региона в условиях действия экономических санкций в 2022-2023 гг., а также в довоенный период 2019-2021 гг. В результате представленных данных отмечается экономическая устойчивость и прогрессирующее положение области, что объясняется определенными факторами, которые так же связаны с высокой конкурентоспособностью и стабильным партнерством с КНР.*

***Ключевые слова:** экономическое развитие, приграничный район, экономические санкции.*

Амурская область – один из значимых регионов Дальневосточного федерального округа России, который занимает самое ближайшее приграничное положение с Китайской Народной Республикой (КНР), а именно их разделяет всего 750 метров реки Амур; в целом же, протяженность границы данной области составляет около 1250 километров. Значимость Амурской области заключается не только в её в статусе приграничного района, но и в конкурентоспособности следующих отраслей: добыча полезных ископаемых (6 место в России по добыче золота), сельское хозяйство, космическая отрасль (космодром «Восточный»), гидроэнергетика (Зейская, Бурейская ГЭС). Уникальность данного региона также является и географическое положение, которое способствует сохранению сервисной ориентации экономики. Здесь проходит Транссиб с БАМом, ведется строительство автомобильной дороги Чита – Хабаровск, имеются водные и воздушные транспортные магистрали, связывающие Дальний Восток и европейскую части России [1].

Не смотря на статус приграничного района, область имеет сильные позиции не только на внешнем направлении, но и на внутригосударственном, а именно: жилищное строительство, социальная инфраструктура, научные инновации и разработки, инвестиционная активность. Какой бы сильной не была экономика как данного региона, так и всей России, с 2014 года после присоединения

полуострова Крым, а в особенности, с начала специальной военной операции (СВО) на территории Украины с 2022 года все субъекты страны вступили в состояние постоянного противодействия вводимым и применяемым экономическим санкциям со стороны недружественных государств, с начала СВО их число составляет более 10 тысяч. Однако не смотря на агрессивную экономическую и политическую стратегию недружественных стран, попытки сломать экономику страны оказались провалом, что объясняется многими внутренними и внешними факторами. Свою экономическую устойчивость, а также последующее развитие в такое время смогла показать и Амурская область, следовательно, в данной статье далее будет проведен анализ социально-экономического положения региона, а затем приведен перечень факторов, которые поспособствовали прогрессирующему положению.

Перед выполнением анализа социально-экономического положения Амурской области, следует отметить частичное ограничение информации на официальных источниках, что, непосредственно, связано с текущей военной операцией. Ниже в таблице 1 представим перечень показателей[2]-[7] данного региона за период 2019-2023 гг.

Таблица 1 – Показатели социально-экономического положения Амурской области за 2019-2023 гг.

Наименование показателя	2019	2020	2021	2022	2023	Относительное изменение, 2023/2019, %
Численность населения, тыс. чел.	790,0	781,8	772,6	771,5	756,2	-4,28
Численность родившихся, тыс. чел.	7,94	7,85	7,3	6,37	6,44	-18,89
Численность умерших, тыс. чел.	11,10	12,68	12,74	10,28	9,58	-13,69
Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.	387,9	387,7	371,45	383	383	-1,26
Миграционный прирост (убыль), тыс. чел.	0,44	-3,14	-2,28	-2,43	-0,99	-125
Денежные доходы на душу населения в месяц, руб.	33304,0	35020,4	41604,24	44891,0	н/д	+34,79
Среднемесячная номинальная	47234,4	52429,6	59152,9	63608,5	70254,8	+48,74

Секция «Экономика»

Наименование показателя	2019	2020	2021	2022	2023	Относительное изменение, 2023/2019, %
заработная плата, руб.						
ВРП в текущих основных ценах, млрд. руб.	396	449	484	537	586	+47,98
Продукция сельского хозяйства, млрд. руб.	44,7	53,9	74,6	н/д	91,7	+105,15
Объем работ по виду деятельности «строительство», млн. руб.	247162,0	266353,3	264594,2	260396,0	355273,9	+43,74
Инвестиции в основной капитал, млрд. руб.	341	360	412	464	401	+17,60
Оборот розничной торговли, всего, млн. руб.	182953,4	192739,8	213516,6	246045,8	266665,6	+45,76
Внешнеторговый оборот, млн. долл. США	756,3	924,2	1025,8	+76% (по сравнению с 2021 г.)	н/д	+180%
Экспорт, млн. долл. США	480,4	647,4	648,2	+26% (по сравнению с 2021 г.)	н/д	+
Импорт, млн. долл. США	275,9	276,8	377,8	н/д	н/д	+
Сальдо внешнеторгового оборота, млн. долл. США	204,5	370,6	270,4	н/д	н/д	+

Таким образом, приведя в таблице выше показатели состояния Амурской области, можно отметить, что социально-демографические критерии имели отрицательную тенденцию за весь анализируемый период, что объясняется многими факторами, в особенности: пандемия COVID-19, напряженная политическая обстановка, отталкивающая часть населения заводить детей и другое. Такая динамика показателей, характеризующих состояние человеческого капитала, свидетельствует о затянувшемся демографическом кризисе в регионе. Однако в вопросе экономического положения и развития Амурской области

ситуация с точностью противоположная. Можно отметить активный рост в целом валового регионального продукта (ВРП), который возрос почти в половину в сравнении с базисным годом, что, преимущественно, было обеспечено за счет динамики отраслей строительства и сельского хозяйства на 43,74 % и 105,15 %, соответственно. В аспекте внешней торговли отмечается положительная динамика за все года. Хотя данные за 2022 и 2023 гг. закрыты от пользователей, в новостных источниках губернатором Амурской области отмечается большой прирост по внешнеторговому обороту (+76 %) и экспорту (+26 %). В остальном, все показатели внешнеэкономических связей отображают значительное увеличение, превышая экспертные прогнозы.

Определив положительную динамику экономического развития Амурской области, следует отметить те факторы, которые оказали такой эффект при противостоянии экономическим санкциям. К таким факторам можно отнести следующее:

- постоянное внешнеэкономическое партнерство с КНР. Китай является ключевым партнером для Амурской области и России в целом, так около 80 % от всей внешней торговли региона приходится на поставки в Китай. В 2022 году внешнеторговый оборот области и КНР составило 756,6 млн. долл. США, что в 1,8 раз больше, в сравнении с прошлым годом. Ключевыми объектами экспорта стали: продукция сельского хозяйства (соевые бобы, соевое масло, соевый шрот), электроэнергия, древесина;

- функционирование ТОР «Амурская» (объединила в себе три ТОРы – «Приамурская», «Свободный», «Белогорск»). Создание и развитие такой территории способствует привлечению инвестиционных потоков, развитию стратегических отраслей (логистика, девелопмент, промышленность и металлургия, туризм). На данный момент в ТОР «Амурская» входит 52 резидента, инвестиционные проекты которых создадут для региона 9,5 тысяч рабочих мест;

- лидерские позиции в отрасли сельского хозяйства;

- возрождение работы Олекминского ГОК, который укрепил высокую позицию Амурской области в рейтинге по добыче полезных ископаемых;

- активное развитие транспортной инфраструктуры, создание новых логистических цепочек путем расширения БАМа и Транссиба, строительства моста Джалинда-Мохэ, второй очереди космодрома «Восточный», сдача в эксплуатацию новой взлетной полосы в аэропорте Благовещенск, которая может принимать все типы воздушных судов.

возведение газоперерабатывающего и газохимического кластера мирового уровня, который станет важным инструментом кардинального роста экспортных объемов данного типа продукции.

Таким образом, выполнив анализ показателей социально-экономического развития Амурской области как приграничного региона в условиях санкций, можно сказать, что данный субъект незначительно подвергся влиянию экономического давления со стороны недружественных стран, что сказалось на реализации лишь некоторых инвестиционных проектов. В остальных аспектах экономические санкции стали важным стимулятором экономического, научно-инновационного развития в стратегически важных направлениях области и России в целом. Стоит отметить, что помимо сильной внутренней позиции Амурской области и её конкурентных преимуществ, особое значение на устойчивость и развитие оказало международное сотрудничество с КНР, которое укрепляется с каждым годом не только благодаря непрерывным поставкам ресурсов и продукции, но и с помощью проведения международных форумов, конференций, ярмарок, направленных на укрепление дружбы народов, обмен знаний, поддержание туристического потока.

Список использованных источников

- 1 Правительство Амурской области : официальный сайт URL: <https://www.amurobl.ru/> (дата обращения 03.04.2024)
- 2 Социально-экономическое положение Амурской области : Доклад // Амурстат. Благовещенск. 2024. С. 61.
- 3 Социально-экономическое положение Амурской области : Доклад // Амурстат. Благовещенск. 2023. С. 91.
- 4 Социально-экономическое положение Амурской области : Доклад // Амурстат. Благовещенск. 2022. С. 91.
- 5 Социально-экономическое положение Амурской области : Доклад // Амурстат. Благовещенск. 2021. С. 87.
- 6 Социально-экономическое положение Амурской области : Доклад // Амурстат. Благовещенск. 2020. С. 128.
- 7 Рычкова Е.С. Оценка социально-экономической безопасности региона // Вестник АмГУ. 2022. № 99. С. 118-122.

**АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
ООО «ПКФ «КАНПЛАСТ»****К.К. Ничикова***студент направления подготовки 38.03.01**Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск***Научный руководитель: О.В. Симон***доцент, канд. экон. наук кафедры «Управление персоналом»**Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск*

Аннотация. В настоящее время анализ и оценка экономической безопасности является важной частью для обеспечения эффективной деятельности предприятия, в связи с внешними и внутренними угрозами. Таким образом, особое внимание уделяется проведению оценки экономической безопасности на примере ООО «ПКФ «КАНПЛАСТ» за 2021-2023 гг., путём выбора индикаторов и их нормативных значений, а также формирование уровней для применения комплексной оценки. В свою очередь, были выявлены недостатки присущие предприятию ООО «ПКФ «КАНПЛАСТ», что в дальнейшем позволит сформулировать угрозы и предпринять меры по их минимизации.

Ключевые слова: экономическая безопасность, угрозы, индикаторы, нормативное значение, оценка.

Экономическая безопасность является важной частью в хозяйственной деятельности предприятия. В современных условиях рост внешних и внутренних угроз у предприятий вызывает необратимые последствия, что говорит о важности проведения оценки уровня экономической безопасности. Так, целью данной работы является проведение оценки и рассмотрение выявленных угроз предприятия, на примере ООО «ПКФ «КАНПЛАСТ».

На данный момент нет точного определения экономической безопасности предприятия, однако многие авторы научных работ представляют свое мнение в этом вопросе [1; 2; 3]. Так, наиболее оптимальное и раскрытое понятие представил А.А. Сергеев. Который считает, что экономическая безопасность предприятия – это состояние ресурсов организации, которое обеспечивает их эффективное использование, а также стабильное функционирование деятельности для достижения своих стратегических целей [2].

Таким образом, предприятиям следует проводить оценку экономической безопасности для определения угроз и своевременного реагирования на них, используя общепринятые индикаторы [3]. Наиболее удобным и оптимальным

подходом в оценке экономической безопасности является комплексный подход. Поэтому, в разработанной оценке, экономическая безопасность была разделена на основные составляющие: финансовая, кадровая, технико-технологическая и производственно-сбытовая составляющие, которые позволят определить в какой части наиболее высокий уровень угроз.

На основе каждой составляющей были выбраны индикаторы и их нормативные значения, по которым проводилась балльная оценка, выстроенная следующим образом:

1. Индикатор соответствует нормативному значению – 1 балл;
2. Индикатор не соответствует нормативному значению – 0 баллов.

По итогу, расставления баллов в каждой составляющей экономической безопасности рассчитывался средний балл. А далее полученные результаты суммируются в общую оценку экономической безопасности по каждому из исследуемых периодов. Таким образом, на основе полученной оценки выбирается уровень экономической безопасности на предприятии, выбор которого зависит от полученных баллов.

1. 0-1 – критический уровень экономической безопасности;
2. 1-2 – низкий уровень экономической безопасности;
3. 2-3 – средний уровень экономической безопасности;
4. 3-4 – высокий уровень экономической безопасности.

Ниже представлена и апробирована авторская методика оценки экономической безопасности предприятия, на примере ООО «ПКФ «КАНПЛАСТ» за 2021-2023 гг., представленная в таблице 1.

Таблица 1 – Оценка экономической безопасности ООО «ПКФ «КАНПЛАСТ» за 2021-2023 гг.[4]

Индикатор	2021 год	Баллы	2022 год	Баллы	2023 год	Баллы	Нормативное значение
Финансовая составляющая							
Коэффициент финансовой автономии	0,46	1	0,46	1	0,65	1	≥ 0,5
Коэффициент маневренности собственного капитала	-0,02	0	-0,29	0	0,08	0	0,2-0,5
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	-0,02	0	-0,33	0	0,13	1	0,1-0,5

Секция «Экономика»

Индикатор	2021 год	Баллы	2022 год	Баллы	2023 год	Баллы	Нормативное значение
Финансовая составляющая							
Коэффициент текущей ликвидности	0,98	0	0,75	0	1,15	0	1,5-2
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,12	1	0,01	0	0,01	0	0,1-0,2
Z- счет Альтмана	8,35	1	7,15	1	7,52	1	>2,9
Средний балл	X	0,5	X	0,3	X	0,5	X
Кадровая составляющая							
Коэффициент текучести кадров,%	4,48	1	3,36	1	2,23	0	3-7%
Образовательный состав персонала	0,20	1	0,24	1	0,23	1	Оценивается положительно, если уровень высшего образования около 20%
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	420,4	1	468,7	1	519,9	1	Рост показателя в динамике
Выручка на 1 руб. затрат на оплату труда, тыс. руб.	2,04	0	2,05	1	2,20	1	Рост показателя в динамике
Степень удовлетворенности оплатой труда	48,33	0	50,87	1	58,65	1	>50% работников, удовлетворенных своей заработной платой
Производительность труда работников	858,3	0	959,8	1	1145,5	1	Рост показателя в динамике
Средний балл	X	0,5	X	1	X	0,8	X
Технико-технологическая составляющая							
Коэффициент обновления основных средств	0,06	1	0,16	1	0,16	1	≤ 0,5
Коэффициент годности	0,19	0	0,26	0	0,30	0	≥ 0,5
Фондовооруженность, тыс. руб.	293,7	1	319,2	1	375,5	1	Рост показателя в динамике
Фондоотдача, тыс. руб.	2,92	0	3,01	1	3,05	1	Рост показателя в динамике
Технико-технологическая составляющая							
Фондорентабельность, %	15,55	1	22,86	1	33,05	1	Рост показателя в динамике

Индикатор	2021 год	Баллы	2022 год	Баллы	2023 год	Баллы	Нормативное значение
Материалоотдача, тыс. руб.	17,25	0	20,08	1	15,24	1	Рост показателя в динамике
Средний балл	X	0,5	X	0,8	X	0,8	X
Производственно-сбытовая составляющая							
Коэффициент капиталоотдачи всех активов	0,24	0	0,33	0	0,38	0	0,5-0,8
Рентабельность производства, %	6,99	0	10,18	1	14,11	1	≥10%
Рентабельность продаж, %	5,32	1	7,60	1	10,84	1	5-25%
Рентабельность активов по чистой прибыли, %	24,18	1	32,84	1	38,09	1	≥20%
Коэффициент соотношения дебиторской и кредиторской задолженности	0,77	0	0,61	0	0,89	1	0,9-1
Уровень рентабельности основной деятельности	4,08	0	5,97	1	8,29	1	5-30%
Средний балл	X	0,3	X	0,7	X	0,8	X
Итого баллов	X	1,8	X	2,8	X	2,9	X
Уровень экономической безопасности	Низкий уровень		Средний уровень		Средний уровень		X

Таким образом, исходя из выше представленных аналитических данных, можно сделать вывод, что уровень экономической безопасности на предприятии ООО «ПКФ» КАНПЛАСТ» был разнообразным. Так, в 2021 году предприятие имело низкий уровень экономической безопасности, а в 2022-2023гг. средний уровень экономической безопасности.

В 2021 году данный результат характеризуется большим количеством несоответствия показателей нормативным значениям в производственно-сбытовой составляющей, что подтверждает коэффициенты капиталоотдачи всех активов и соотношения дебиторской и кредиторской задолженности, которые составили 0,24 и 0,77, а также рентабельность производства – 6,99% и уровень рентабельности основной деятельности – 4,08. Что, в общем, обозначает высокое использование заемных средств, а также низкую эффективность хозяйственной деятельности.

В 2022 году на формирование итоговой оценки повлияло несоответствие показателей в финансовой составляющей. Которые в свою очередь характеризуют отсутствие собственных средств и рост краткосрочных обязательств.

Следует отметить, что в 2023 году многие показатели входили в нормативное значение, однако предприятие имело средний уровень экономической безопасности. Данный результат также, как и в 2022 году сформировался за счет финансовой составляющей. Это отражается в недостатке собственных средств и большой долей заемных.

Таким образом, путем выполнения оценки экономической безопасности предприятие может своевременно реагировать на угрозы, формирующиеся в хозяйственной деятельности и предпринимать меры по их минимизации. Данный факт, подтверждает необходимость в проведении оценки экономической безопасности на предприятиях.

Список использованных источников

1 Дягель О. Ю., Конева О. В. Экономическая безопасность предприятий: аналитический инструментарий оценки с учетом отраслевой специфики деятельности // Экономика и предпринимательство. 2022. № 11 (148). С. 992-998. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50386655> (дата обращения: 10.04.2024).

2 Сергеев А.А. Экономическая безопасность предприятия : учебник и практикум для вузов. Москва : Издательство Юрайт, 2024. 275 с.

3 Валько Д.В. Экономическая безопасность : учебное пособие для вузов. Москва : Издательство Юрайт, 2024. 150 с.

4 Sbis.ru: ООО «КАНПЛАСТ»: официальный сайт URL: <https://sbis.ru/contragents/2450024083/245001001?ysclid=lplowo4cd7332686000> (дата обращения 10.04.2024)

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ НАЛОГОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ, ПРИМЕНЯЮЩИХ УПРОЩЕННУЮ СИСТЕМУ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

А.Д. Уткина

студент направления подготовки 38.03.01

*Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС,
г. Красноярск*

Научный руководитель: О.В. Симон

доцент, канд. экон. наук кафедры «Управление персоналом»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. В данной статье внимание уделено оценке налоговой безопасности предприятий строительной отрасли, применяющих упрощенную систему налогообложения, посредством изучения существующего методологического инструментария оценки, выбора наиболее подходящей из них, а также её усовершенствование и апробирование под особенности налогообложения изучаемых предприятий. Выбор методики Т.П. Винокуровой обосновывался простотой применения методики, отсутствия специфических профессиональных знаний у сотрудника и возможностью адаптации.

Ключевые слова: *налоговая безопасность, оценка, методический инструментарий, упрощенная система налогообложения, строительная отрасль.*

Тема статьи актуальна как с позиций значимости обеспечения налоговой безопасности, основанной на результатах оценки. Так и с позиций отсутствия должного внимания, на сегодняшний день, к разработке методик оценки налоговой безопасности субъектов, применяющих УСН, с явным приоритетом в отношении предприятий, находящихся на общем режиме налогообложения. В этой связи, опираясь на возникшую потребность в методике оценки налоговой безопасности предприятий, применяющих УСН в рамках данной статьи сделана попытка выбора наиболее подходящей для этого методики из уже существующих и осуществлена ее адаптация под особенности налогообложения изучаемых предприятий.

Целью статьи является анализ методологического инструментария оценки налоговой безопасности и при необходимости его совершенствование под особенности, возникающие при использовании упрощенной системы налогообложения.

Формулировка цели предопределила необходимость поэтапного решения следующих задач:

1 Изучить существующий методологический инструментарий оценки налоговой безопасности;

2 Выбрать наиболее оптимальную методику оценки налоговой безопасности для предприятий, применяющих УСН;

3 Усовершенствовать выбранную методику оценки налоговой безопасности с учётом специфики налогового режима.

4 Апробировать усовершенствованную методику на материалах конкретной организации.

Изучение современной научной литературы подтвердило существование обширного количества методик оценки налоговой безопасности предприятия, в том числе находится методика Л.И. Хоружий, Б.Н. Каткова, В.И. Хоружий [8], методика О.А. Мироновой, М.С. Шемякиной [3], методика В.Л. Поздеева [9], методика О. Ю. Дягель, О. В. Коневой [2; 4], методика Т.П. Винокуровой [1].

Концептуальные основы некоторых методик обозначены на рисунке 1:



Рисунок 1 – Концептуальные основы методик оценки налоговой безопасности предприятий [1; 7; 8, дополнено автором]

Выбирая методику (рисунок 1) для оценки, применялись следующие критерии: простота применения, отсутствие специфических профессиональных знаний у сотрудника, в обязанности которого будет возложено осуществлять расчеты интерпретировать полученные результаты, возможность адаптации с учетом специфики возникающей в результате применения УСН.

Всем заявленным критериям из числа рассмотренных наиболее соответствует методика Винокуровой Т. Н., которая и была адаптирована к

специфике возникающей из-за применения упрощенной системы налогообложения.

Суть адаптации заключалась в следующем:

1. Были исключены показатели «доля задолженности бюджету в кредиторской задолженности организации», «доля экономических санкций»;
2. Изменены пороговые значения индикаторов «уровень налоговой нагрузки» с 10,7 до 3%, и «рентабельность собственного капитала» с 10 до 36%;
3. А также внимание обращено на показатель темпа роста налоговой нагрузки. Поскольку предприятие находится на УСН, то темп роста налоговой нагрузки может привлекать внимание ФНС, и спровоцировать риск выездной налоговой проверки.

С целью доказательства состоятельности усовершенствования методики под поставленные задачи она была апробирована на материалах конкретной организации.

Исходные данные: ООО «Солнце» – субъект малого бизнеса, основным видом деятельности, которого является «строительство жилых и нежилых зданий», режим налогообложения – упрощённый. Организация своевременно уплачивает налоги и сборы в бюджет.

В таблице 1 представлена количественная оценка налоговых рисков методом финансовых коэффициентов с помощью усовершенствованной методики.

По данным статистики рентабельность собственного капитала по данным на 2022 год составила 36%, вследствие чего значения ниже этого будут свидетельствовать о низком уровне риска эффективного использования капитала.

Степень риска по уровню налоговой нагрузки указывается на основании среднеотраслевого значения. Строительная отрасль имеет среднее значение налоговой нагрузки равное 10,7% для предприятия, находящегося на общем режиме налогообложения. Однако при упрощенной системе налогообложения данное значение в несколько раз ниже. Так для УСН «доходы» при ставке 6% налоговая нагрузка составляет 3%, для УСН «доходы минус расходы» при ставке 15% – 2,24%.

Различие в уровне нагрузки между ОСНО и УСН обусловлено заменой НДС, налога на прибыль (НДФЛ) и налога на имущество организации при ОСНО на Единый налог при УСН [3].

Темп роста налоговой нагрузки и уровень в данной методике является отсылкой на риск вероятности проведения налоговых проверок, поскольку является одним из 12 критериев. Федеральной налоговой службой была разработана концепция планирования выездных налоговых проверок, он же

приказ ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@. Минимизировать отмеченный риск возможно при соблюдении упомянутых критериев, выбрав подходящие по систему налогообложения.

Итак, ниже представлена таблица 1 с результатами расчетов по данным предложенным ООО «Солнышко».

Таблица 1 – Количественная оценка налоговых рисков методом финансовых коэффициентов Т.П. Винокуровой [1, дополнено автором]

Наименование показателя	Формула расчёта	Средняя степень риска	2021 год	2022 год	2023 год
Соотношение доход и расходов	Выручка /Расходы	>1	1,98	1,95	2,01
Уровень налоговой нагрузки	$\frac{\text{Сумма уплаченных налогов и сборов}}{\text{Выручка}}$	>3 (2,24)	6,53	6,04	6,61
Изменение налоговой нагрузки в отчётном периоде по сравнению с прошлым, %	Темп роста налоговой нагрузки	> 10	91	92	109
Коэффициент абсолютной ликвидности	$\frac{\text{Сумма денежных средств + Краткосрочные финансовые активы}}{\text{Краткосрочные обязат – тва}}$	> 0,2	12,18	21,09	18,13
Коэффициент текущей ликвидности	$\frac{\text{Оборотные активы}}{\text{Краткосрочные обязат – тва}}$	>1,0-1,7	65,58	126,30	91,35
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	$\frac{\text{Собственные оборотные активы}}{\text{Оборотные активы}}$	> 0,3-1,7	0,98	0,99	0,99
Коэффициент финансовой независимости	$\frac{\text{Собственный капитал}}{\text{Валюта баланса}}$	> 0,6	0,98	0,98	0,99
Время погашения дебиторской задолженности или время оборота дебиторской задолженности, дни	$\frac{\text{Средняя сумма дебиторской задолженности}}{\text{Выручка}} \cdot \text{кол – во дней в периоде}$	0 - 5	229,8	222,20	179,26
Рентабельность продаж, %	$\frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Выручка}} \cdot 100\%$	5 - 10	47,70	44,38	48,18
Рентабельность собственного капитала, %	$\frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Средняя сумма собственного капитала}} \cdot 100\%$	> 5	53,68	51,22	65,68

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что предприятие на протяжении 3 исследуемых лет не имеет угроз налоговой безопасности. При этом, имеется возможность экономии налоговых обязательств, для чего компании необходимо рассмотреть возможность корректировки налоговой политики или ее смены [4; 6].

Таким образом, при изучении имеющихся методик оценки налоговой безопасности, методику Винокуровой Т.П. удалось усовершенствовать под особенности предприятий, применяющих упрощенную систему налогообложения и доказать ее состоятельность на Примере малого предприятия ООО «Солнышко».

Список использованных источников

1 Винокурова, Т. П. Методики мониторинга, оценки и прогнозирования налоговых рисков организации: достоинства и недостатки // Экономический анализ: теория и практика. 2014. №16 (367). С. 45-54. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodiki-monitoringa-otsenki-i-prognozirovaniya-nalogovyh-riskov-organizatsii-dostoinstva-i-nedostatki> (дата обращения: 24.01.2024).

2 Дягель О. Ю., Энгельгардт Е.О. Этапы развития системного кризиса предприятия // Российское предпринимательство. 2010. № 1–1. С. 71–79.

3 Конева О. В. Методический инструментарий оценки налоговой нагрузки и проведения налогового анализа субъектов малого бизнеса // Аудит и финансовый анализ. 2016. № 6. С. 17-33.

4 Конева О. В. Проблемы формирования и реализации налоговой политики организаций малого бизнеса // Экономические науки. 2015. № 132. С. 113-118.

5 Конева О. В., Соловьева Н. А. Малый бизнес: оценка вклада в развитие сферы услуг: монография/О. В. Конева, Н. А. Соловьева; Краснояр. Гос. Торг.-экон. Ин-т. – Красноярск, 2009. – 158 с.

6 Конева О. В. Налоговая политика субъектов малого предпринимательства // Вестник московского университета МВД России. 2012. № 11. С. 125-128.

7 Конева О. В. Модель комплексного анализа и оценки малого бизнеса // Инновационное развитие экономики. 2013. № 1 (13). С. 133-140.

8 Налоговая безопасность: моногр. / [О. А. Миронова и др.]; под. общ. ред. О. А. Мироновой. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2017. 463 с. (серия «Magister»).

9 Поздеев, В. Л. Аналитические методы исследования в управлении налоговой безопасностью предприятия // Инновационное развитие экономики . 2016. № 3 (33) II. С. 282-286.

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

А. Ю. Коневская

студент направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Н. Н. Еронкевич

канд. эконом. наук, доцент кафедры Управление персоналом

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

***Аннотация.** В данной статье рассматривается методика оценки экономической безопасности медицинской организации. Исследуются различные аспекты и показатели, которые позволяют определить уровень экономической безопасности организации, а также предлагаются инструменты для анализа финансового состояния и эффективности управления ресурсами медицинской организации с целью обеспечения ее устойчивого развития и успешной деятельности. Предложенная методика позволяет сформировать количественную оценку текущего состояния экономической безопасности предприятия, основываясь на анализе его соответствия средним значениям в отрасли.*

***Ключевые слова:** экономическая безопасность, оценка уровня экономической безопасности, медицинская организация.*

Развитие современных организаций сопровождается через преодоление различных угроз, в связи с чем, не удержав натиск конкуренции, компаниям приходится уходить с рынка. Так коэффициент официальной ликвидации организаций на 1000 организаций в исследуемой отрасли в 2023 году составил 34,5 промилле, а в 2022 году он был равен – 44,7 [1], что говорит о снижении тенденции сокращения отрасли здравоохранения, но тем не менее вероятность ухода с рынка всё же присутствует. В связи с чем и обусловлена актуальность данной статьи, так как разработка методики оценки экономической безопасности медицинских организаций позволяет повысить эффективность управления финансовыми и иными ресурсами и обеспечить устойчивое развитие организаций данной сферы.

Цель исследования заключается в разработке и предложении эффективной методики оценки экономической безопасности медицинских организаций, которая в дальнейшем позволит выявить ключевые факторы и риски, влияющие на финансовую стабильность и устойчивость медицинских учреждений.

Стоит отметить, что сам термин «экономическая безопасность» стал признанным в области международных отношений в 1985 году, когда на 40-1 сессии Генеральной Ассамблеи ООН была принята резолюция, посвященная «международной экономической безопасности» [2].

По мнению Тамбовцева В. Л. экономическая безопасность это – «совокупность свойств состояния производственной подсистемы, обеспечивающих важность достижения целей всей системы» [3]. А Колосов В. А. считает, что «экономическая безопасность – это состояние, при котором хозяйственная деятельность полностью защищена от причинения вреда и отрицательного влияния» [4]. Таким образом, экономическая безопасность – это состояние, при котором организация обладает достаточной стабильностью и устойчивостью для защиты своих интересов, а также минимизации рисков и угроз, которые могут негативно повлиять на ее финансовые, операционные и репутационные аспекты.

Для оценки уровня экономической безопасности предлагается методика Флоренции Нами, предполагающая сопоставление фактических значений показателей экономической безопасности с пороговыми. В качестве объекта исследования выступает ООО «Лабораторная диагностика», занимающаяся лабораторной диагностикой и оказанием других медицинских услуг. Стоит отметить, что методика будет дополнена такими специфическими показателями, как:

- ассортимент услуг – количество услуг, предоставляемых организацией в сопоставлении значений с отраслевыми по региону;
- квалификация персонала – количество медицинского персонала с высшей категорией в среднем по отрасли региона;
- численность медицинского персонала в среднем по отрасли региона.

Методика оценки экономической безопасности включает в себя 3 этапа:

Первый этап – расчет индикаторов по 4 составляющим экономической безопасности предприятия: финансовой, производственной, материально-технической и кадровой.

Второй этап – сравнение фактического и порогового значений с последующим выставлением баллов: если фактическое значение показателя выше порогового, то присваивается 2 балла, фактическое значение равно пороговому – 1 балл, фактическое значение ниже порогового – 0 баллов. В случае оценки динамики показателей баллы выставляются по принципу: рост показателя – 2 балла, нет изменений – 1 балл, снижение – 0 баллов.

Третий этап – определение уровня экономической безопасности организации, характеристика которой представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика уровня экономической безопасности предприятия в разрезе функциональных составляющих

Наименование	Уровень экономической безопасности	Сумма баллов
Финансовая составляющая	Высокий	5-8
	Средний	4
	Низкий	0-3
Производственная составляющая	Высокий	6-10
	Средний	5
	Низкий	0-4
Материально-техническая составляющая	Высокий	3-4
	Средний	2
	Низкий	0-1
Кадровая составляющая	Высокий	5-8
	Средний	4
	Низкий	0-3
Общий уровень экономической безопасности	Высокий	21-30
	Средний	11-20
	Низкий	0-10

В таблице 2 представлены результаты апробации вышепредставленной методики.

Таблица 2 – Оценка уровня экономической безопасности ООО «Лабораторная диагностика»

Наименование показателя	Пороговое значение	Предыдущий год		Отчетный год		Абсолютное изменение
		фактическое значение	балл	фактическое значение	балл	
Показатели финансовой составляющей						
Коэффициент финансовой независимости	>0,5	0,476	0	0,477	0	0,001
Коэффициент финансового левериджа	≤1	1,100	0	1,098	0	-0,002
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	>0,1	0,348	2	0,425	2	0,077
Коэффициент текущей ликвидности	1,5-2	1,533	1	1,741	2	0,208
Итого по финансовой составляющей	×	×	3	×	4	×

Секция «Экономика»

Наименование показателя	Пороговое значение	Предыдущий год		Отчетный год		Абсолютное изменение
		фактическое значение	балл	фактическое значение	балл	
Уровень финансовой составляющей ЭБ		Низкий		Средний		
Показатели производственной составляющей						
Рентабельность чистой прибыли	>20%	12,93	0	9,95	0	-2,98
Рентабельность активов	>10%	22,95	2	13,98	2	-8,97
Изменение рентабельности основной деятельности	рост показателя	-2,17	0	-0,80	0	1,37
Коэффициент соотношения кредиторской и дебиторской задолженности	0,9-1	0,408	0	0,542	0	0,134
Ассортимент услуг	≥32	34	2	38	2	4
Итого по производственной составляющей	×	×	4	×	4	×
Уровень производственной составляющей ЭБ		Низкий		Низкий		
Показатели материально-технической составляющей						
Темп прироста фондоотдачи	рост показателя	-62,75	0	-6,87	0	55,88
Темп прироста материалоотдачи	рост показателя	4,86	2	23,41	2	18,55
Итого по материально-технической составляющей	×	×	2	×	2	×
Уровень материально-технической составляющей ЭБ		Средний		Средний		
Показатели кадровой составляющей						
Коэффициент уровня заработной платы	>1	1,186	2	1,478	2	0,292
Темп прироста производительности и труда работника	рост показателя	14,08	2	-44,9	0	-58,98
Квалификация персонала	20-40%	10%	0	31%	2	21

Наименование показателя	Пороговое значение	Предыдущий год		Отчетный год		Абсолютное изменение
		фактическое значение	балл	фактическое значение	балл	
Численность медицинского персонала	≥25	25	1	29	2	4
Итого по кадровой составляющей	×	×	5	×	6	×
Уровень кадровой составляющей ЭБ	Высокий			Высокий		
Итого	×	×	14	×	16	×
Уровень экономической безопасности	Средний			Средний		

Таким образом, уровень экономической безопасности ООО «Лабораторная диагностика» характеризовался как «средний» на протяжении всего исследуемого периода с положительной динамикой в 2 балла.

При этом, в отчетном году наблюдается рост уровня финансовой составляющей до среднего значения за счет увеличения текущей ликвидности. Также положительным моментом является высокий уровень экономической безопасности по кадровой составляющей, несмотря на снижение темпа прироста производительности труда наблюдался рост числа квалифицированного персонала и численности медицинского персонала в целом, что положительно повлияло на общий уровень экономической безопасности ООО «Лабораторная диагностика».

При этом, стоит выделить и отрицательные моменты. Так наиболее негативное влияние на формирование уровня экономической безопасности оказала производственная составляющая, поскольку большинство её показателей не соответствуют своим пороговым значениям, поэтому необходимо усилить управленческое воздействие в данном направлении, что позволит в перспективе организации увеличить ее экономическую безопасность, и как следствие, повысит её конкурентоспособность.

Список использованных источников

1. Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 10.04.2024)
2. Попов М. В., Манохина Н. В., Колядин Н. П. Экономическая безопасность : учебное пособие. Москва : ИНФРА-М, 2023. 320 с.
3. Холчева И. А., Кисова А. Е. Основные подходы к исследованию понятий «Экономическая безопасность» и «Экономическая безопасность государства» // Электронный журнал «Дневник науки». 2019. Т. 5. Режим доступа:

http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2019/5/economy/Kholcheva_Kisova.pdf (дата обращения 01.04.2024)

4. Колосов А.В. Экономическая безопасность: учебное пособие. Москва: Финансист-информ, 2005. 103 с.

УДК 656.22

ГРНТИ 73.29.11

**ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА: ИЗМЕНЕНИЯ В
ПОДВИЖНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
(АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ УРОВНЯ МОБИЛЬНОСТИ
И ТРАНСПОРТНЫХ РАСХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ)**

А. В. Загrevских, Ю. С. Катаева, С. Е. Павкина

студенты направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Е.Е. Савченко

доктор эконом. наук, директор КрИЖТ ИрГУПС

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. *Пассажирский транспорт - это совокупность транспортных средств и инфраструктуры, предназначенных для перевозки людей и их багажа. Его основная задача - обеспечить передвижение населения и удовлетворить потребности. Пассажирский транспорт является большой частью современной жизни, обеспечивающей передвижение населения. Выбор вида транспорта зависит от нескольких факторов: расстояния, бюджета, времени и вида транспорта. Современный пассажирский транспорт стремится к повышению безопасности и комфорта.*

Цель: оценка динамики и доли транспортных расходов населения Российской Федерации и исследование взаимосвязи величины транспортных расходов населения и его транспортной мобильности с уровнем тарифов на пассажирские перевозки.

Ключевые слова. *транспортная мобильность населения, транспортные расходы населения, индекс потребительских цен, индекс тарифов на перевозки.*

Транспортная мобильность населения - представляет собой «агрегированный» показатель, включающий не только уровень пространственной доступности транспортной инфраструктуры и ее технико-экономические характеристики, но уровень социально-экономического развития рассматриваемой территории включая: размер минимальной и средней

заработной платы, уровень безработицы, величины минимального прожиточного уровня и т.д. По динамике транспортной мобильности населения можно характеризовать экономическую активность в регионе и стране в целом. Развивая транспортную инфраструктуру путем расширения территориального присутствия, повышения скорости транспортного сообщения или снижения стоимости перевозки на прямую влияет на повышения эффективности региональной или национальной экономике.

Современные тенденции развития пассажирского транспорта заключаются в повышении эффективности перемещения трудовых ресурсов, что заставляет транспортные компании стремиться к увеличению скорости перевозок, сокращению времени, затрачиваемого на поездки.

Если подходить к оценке уровня доступности транспорта для населения системно, то необходимо отметить, что данный показатель определяется с одной стороны уровнем качества пассажирских перевозок, а с другой – уровнем обеспеченности различных категорий граждан. Чем больше у граждан возможностей выбора различные транспортные средства для собственного передвижения, тем выше общий уровень доступности транспорта, что коррелируется с уровнем доходов населения. Если уровень дохода ниже среднего, то в значительной степени это повлияет и на степень мобильности населения.

На рисунке 1 представлена динамика изменения потребительских расходов граждан в Российской Федерации в сравнении с расходами на транспортные услуги в период с 2010-2017 гг.



Рисунок 1 – Сравнение динамики изменения потребительских расходов и расходов на транспортные услуги в Российской Федерации за 2010-2017 гг.

На основании данных, представленных на рисунке 1, можно сделать вывод, что в течение анализируемого периода времени происходил рост как

потребительских расходов, так и расходов на транспортные услуги, однако темпы роста значительно отличаются. К 2017 г. потребительские расходы граждан в России выросли на 65,7%, в то время как расходы на транспортные услуги выросли на 22,9%, что в итоге привело к снижению доли общих расходов транспортных услуг среди всех потребительских расходов населения. За восемь лет доля расходов на транспортные услуги снизилась с 3,1% в 2010 году до 2,3% к 2017 году. Данная тенденция является положительной, так как уровень расходов на транспортные услуги в России в сравнении с такими странами, как Германия, Китай, Бразилия значительно ниже, где в среднем составляет 3,5%. Уровень затрат на транспортные услуги по сравнению с общими потребительскими расходами населения характеризует экономику России с положительной стороны и по данному критерию ее можно отнести к странам, чей уровень развития экономики которых находится на среднем уровне.

Необходимо отметить, что данный показатель будет варьироваться в зависимости от региона, так, например, уровень затрат на транспортные услуги по Москве и Санкт-Петербургу значительно выше, чем в регионах, что объясняется более высокой нагрузкой на инфраструктуру, развитие которой предусматривает необходимость инвестиций, которые в последующем влияют на стоимость транспортных услуг. При анализе затрат населения на транспортные услуги в первую очередь необходимо учитывать два ключевых фактора: первый фактор – это интенсивность (количество) поездок населения; второй фактор – тарифы на проезд по различным видам транспорта [1].

Анализ динамики изменения числа перевезённых пассажиров с 2010 по 2017 гг. позволяет сделать определённый прогноз, в соответствии с которым в дальнейшем показатель пассажиропотока будет снижаться, так как в течение анализируемого периода он снизился на 38,6% и достиг к 2017-м году показателя в 18 479 млн. чел., в то время как в 2005 г. данный показатель находился на уровне 30 109,5 млн. чел., что демонстрирует отрицательную динамику. Вместе с тем, несмотря на значительное снижение объема пассажиропотока, наблюдается значительный рост такого показателя, как пассажирооборот, который определяет в километрах из расчёта на одного пассажира. Начиная с 2005 г. рост данного показателя составил 18,5% и достиг значения в 560,7 млрд. пасс-км.

В период с 2005 г. по 2017 г. значительно изменилась структура пассажиропотока, если в 2005 году в общем объеме преобладали автомобильный и железнодорожный транспорт, на долю которых приходилось 30,09% и 25,12%, то к 2017-м году наибольший удельный вес приходился на воздушный транспорт (46,27%), в то время как объем автомобильных перевозок сократился до 22,1%, а железнодорожных – до 16,25%, что свидетельствует о

значительных изменениях в предпочтениях жителей страны в выборе и транспорте.

При рассмотрении структуры и динамики изменения объемов пассажирских перевозок за анализируемый период можно сделать вывод, что на дальние расстояния пассажиры чаще всего выбирают воздушный, железнодорожный и автобусный вид транспорта, на долю которых приходится основной пассажиропоток. Также стоит отметить, что если рассматривать зарубежные поездки, то выбор пассажиров становится однозначным – в пользу воздушного транспорта, на долю которого приходится 95,7% перевозок в данном сегменте. В период с 2005 по 2017 гг. стабильный прирост пассажиропотока наблюдается только в воздушном транспорте, где положительный рост составил 315,9%, в то время как по остальным видам транспорта происходит значительное снижение показателя, например, объем железнодорожных перевозок за 12 лет сократились на 23,7%, что свидетельствует о значительном изменении предпочтения у пассажиров. Это можно объяснить рядом факторов, среди которых основной – это повышение уровня благосостояния, а также желание выбрать вид транспорта, которые являются более красным, что позволяет значительно быстрее добраться в путь назначения и сэкономить время.

Далее представим динамику изменения уровня потребительских расходов, в том числе и расходов на транспортные услуги, в сравнении с динамикой изменения индекса потребительских цен в период с 2010 по 2017 гг. (рис. 2).

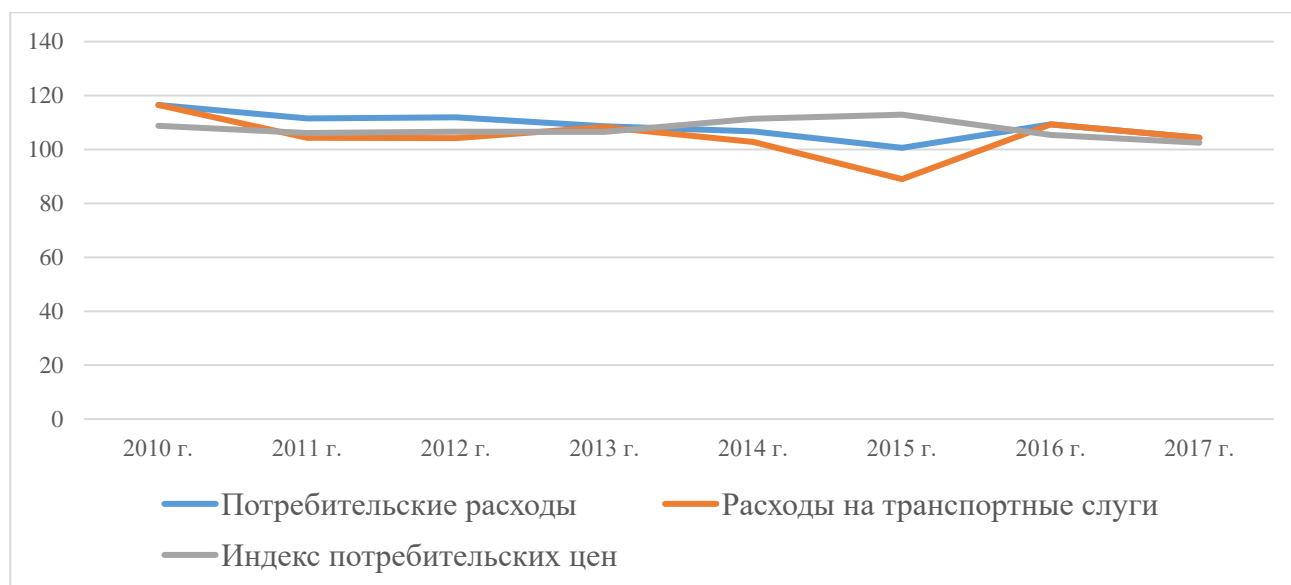


Рисунок 2 – Динамика потребительских расходов и расходов на транспортные услуги в РФ 2010-2017 гг.

Сравнение показателей, представленных на рисунке 2, позволяет определить взаимосвязь уровня жизни населения с расходами на транспортные услуги.

В динамике с 2010 по 2017 гг. происходит значительное замедление как индекса потребительских цен, так и потребительских расходов и расходов на транспортные услуги у населения.

При рассмотрении причин, которые влияли на изменение темпов расходов на транспортные услуги, можно отметить повышение налоговых ставок в 2010 г., что обеспечило рост 110,4%, но уже как 2013 г. темпы стали замедляться и достигли значения в 102%. Наибольшее значение анализируемых показателей приходится на 2010 г., когда индекс потребительских расходов и расходов на транспортные услуги составлял 116,5%, а уровень индекса потребительских цен 108,8%. Наиболее низкий показатель расходов на транспортные услуги был в 2015 г. и достиг значения в 89,0%, после чего значение показателя выросло и в 2016 и 2017 гг. он находился на одном уровне с потребительскими расходами.

Анализ показателей индекса потребительских цен и потребительских расходов позволил сделать вывод, что за весь анализируемый период только в 2014 и 2015 гг. темп роста стоимости транспортных услуг не превышали темпов роста индекса потребительских цен, что в последующем отобразилось на спросе в виде отрицательной динамики [2].

Заключение

Динамика развития пассажирского транспорта в значительной степени влияет на уровень подвижности населения. Технологические инновации, многомодальность, устойчивая мобильность, развитие городской инфраструктуры и демографические изменения – все это формирует новую картину пассажирского транспорта, делая его более удобным, эффективным и устойчивым к будущим вызовам.

Учитывая технико-экономические характеристики железнодорожного транспорта, обеспечивающего при высокоскоростном движении транспортную доступность населения в междугороднем сообщении при временных затратах на поездку на уровне внутригородского сообщения это формирует новый триггер повышения темпа экономического роста Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года : Распоряжение правительства Российской Федерации от 22.11.2008. - 267 с. – Доступ с сайта правительства Российской Федерации URL: <http://static.government.ru/media/files/Z31ADuvq0eoXlknPdhwWRYI22ISdhpas.pdf>

2. Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт URL : <https://rosstat.gov.ru/>

ОЦЕНКА И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.В. Сафонова

студент направления подготовки 38.03.01

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Научный руководитель: Е.И. Толстихина

ст. преподаватель кафедры «УП»

Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС, г. Красноярск

Аннотация. Финансовая безопасность предприятия является одной из ключевых составляющих успешной деятельности любой организации. В современных условиях она особенно актуальна, учитывая нестабильность рыночной среды и риск возникновения различных экономических и финансовых кризисов. Результаты проведенного исследования помогут выявить финансовые риски, определить слабые стороны в финансово-хозяйственной деятельности компании, предотвратить потери, связанные с этими рисками, и разработать меры по их снижению.

Ключевые слова: финансовая безопасность, методы оценки финансовой безопасности, риск-менеджмент, метод оценки финансового риска.

В настоящее время нет единого определения финансовой безопасности предприятия. Финансовая безопасность — это способность обеспечивать функционирование процесса распределения и перераспределения ресурсов при наличии угроз [1]. Выбор метода оценки уровня финансовой безопасности имеет важное практическое значение, поскольку, опираясь на результаты его применения необходимо принимать управленческие решения. Очевидно, что при ошибочной оценке и решения будут соответствующие.

Целью работы является – анализ финансовой безопасности предприятия, а также исследование путей ее повышения. Объект исследования – ООО «Энергопромстрой». Предмет исследования – финансовая безопасность предприятия.

Оценка финансового риска с использованием анализа чувствительности предполагает изучение того, как изменения в определенных переменных или параметрах могут повлиять на финансовые результаты или показатели риска. Для этого определяются ключевые переменные или параметры, затем проводится анализ того, как изменения этих переменных сказываются на конечных результатах. Такой анализ позволяет выявить наиболее значимые факторы, которые могут повлиять на финансовый риск, и подготовить стратегии управления рисками в зависимости от выявленных чувствительных переменных.

В качестве показателя чувствительности к изменению тех или иных переменных применяется коэффициент эластичности резульативного показателя по определенному фактору [3].

В данной статье проведен анализ финансового состояния компании ООО «Энергопромстрой» на основе бухгалтерского баланса за 2020-2022 гг [6]. На основе анализа выявлены положительные и отрицательные моменты (рисунок 1).

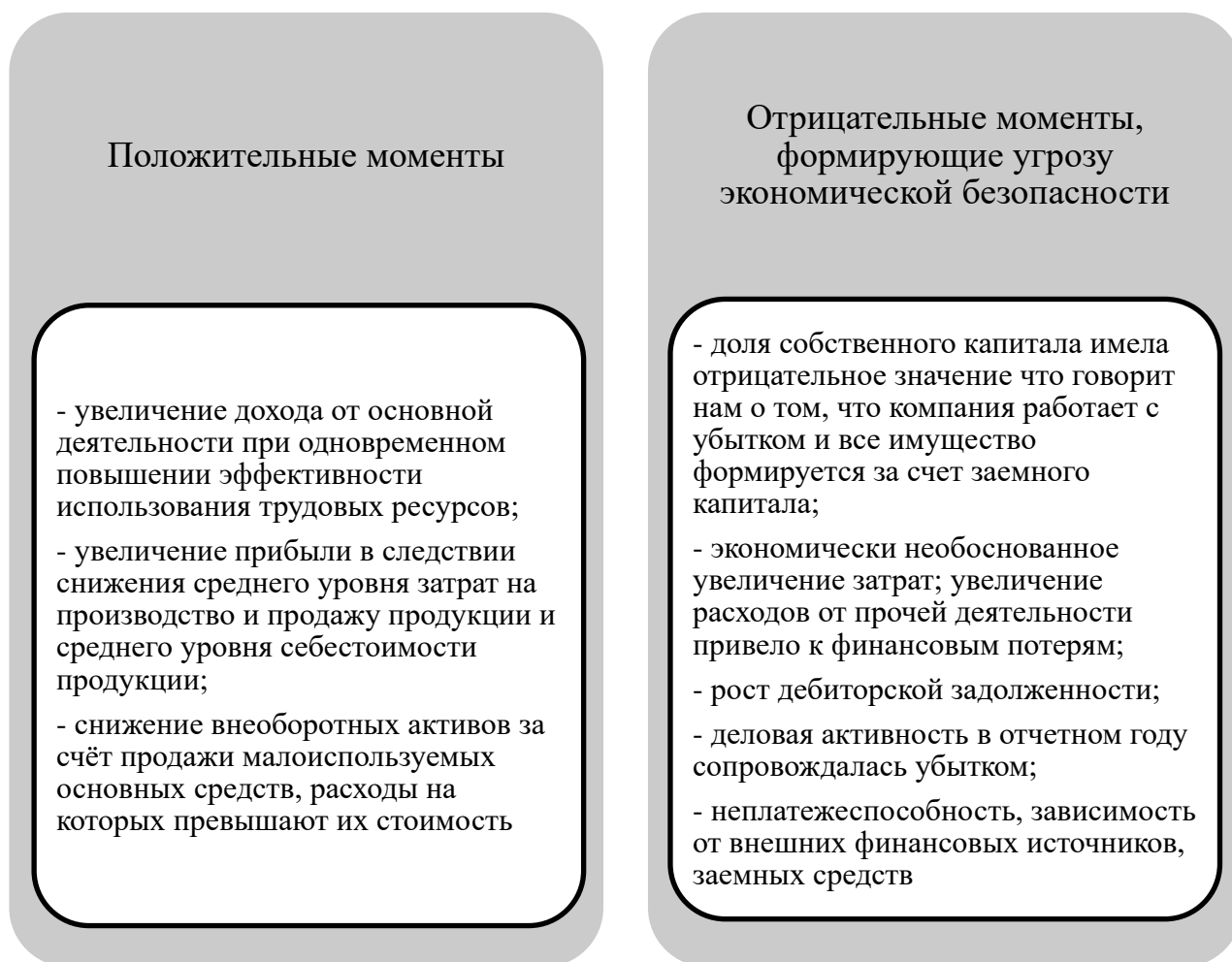


Рисунок 1 – Результаты анализа финансового состояния ООО «Энергопромстрой» за 2020-2022 гг.

В ходе рассмотрения показателей ООО «Энергопромстрой» был выявлен риск снижения финансовой устойчивости и риск неплатежеспособности в связи с ростом расходов предприятия.

Исходя из выявленных рисков, необходимо провести анализ чувствительности. Для оценки риска снижения финансовой устойчивости необходимо определить резульативный показатель, с помощью которого будет определена чувствительность к изменяющимся факторам [4].

Для оценки риска неплатежеспособности резульативным показателем, с помощью которого будет определена чувствительность к изменяющимся

факторам будет коэффициент текущей ликвидности, так как он отражает, способность предприятия погасить краткосрочные обязательства с использованием своих краткосрочных активов [2]. Он является индикатором финансовой устойчивости компании и ее способности возместить текущие обязательства. Анализ чувствительности риска неплатежеспособности ООО «Энергопромстрой» к воздействию факторов представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ чувствительности уровня платежеспособности к воздействию факторов

Факторы риска	+10%			-10%			Эластичность	Балл
	Базисное значение коэффициента текущей ликвидности	Новое значение коэффициента текущей ликвидности	Отклонение коэффициента маневренности	Базисное значение коэффициента текущей ликвидности	Новое значение коэффициента текущей ликвидности	Отклонение коэффициента		
1. Изменение запасов	0,69	0,7	2,6	0,69	0,7	-2,6	0,259	3
2. Изменение дебиторской задолженности	0,69	0,7	6,7	0,69	0,6	-6,7	0,668	2
3. Изменение денежных средств и эквивалентов	0,69	0,7	0,7	0,69	0,7	-0,7	0,074	4
4. Изменение кредиторской задолженности	0,69	0,8	10,0	0,69	0,62	-10,0	1,00	1

Таким образом, по данным таблицы 1, наиболее значимым фактором, влияющим на коэффициент текущей ликвидности ООО «Энергопромстрой», является изменение кредиторской задолженности. Данный вывод подтверждается значением эластичности риска неплатежеспособности к воздействию его воздействию – при увеличении кредиторской задолженности на 1% коэффициент текущей ликвидности снижается на 1%.

Остальные факторы являются не существенными для изменения коэффициента текущей ликвидности предприятия, так как зависимость их изменения на 1% и изменения уровня платежеспособности составляет менее 1%. Причем наименьшее влияние на изменение результативного показателя оказывают такие факторы, как изменение денежных средств и эквивалентов, изменение запасов.

Данная оценка выявленного финансового риска помогает подробнее изучить состояние финансовой безопасности предприятия и выявить слабые места, нуждающиеся в большем внимании и лучшем управлении [5]. Для улучшения ситуации в ООО «Энергопромстрой» необходимо разработать следующие шаги по совершенствованию системы обеспечения финансовой безопасности предприятия, представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Мероприятия по снижению финансовых рисков ООО «Энергопромстрой»

Риск неплатежеспособности	
Изменение кредиторской задолженности	1. Анализировать и оптимизировать сроки платежей, 2. Улучшить управление ликвидностью, 3. Улучшить процессы закупок, 4. Укрепить отношения с поставщиками, 5. Улучшить управление финансовой документацией.

Для оценки эффективности выбранных мероприятий будет использован тот же результативный показатель - коэффициент текущей ликвидности.

При выбранных мероприятиях, риск неплатежеспособности становится менее существенным, так как при снижении такого фактора, как кредиторская задолженность его значение сокращается. Наглядное изменение анализа чувствительности представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Анализ чувствительности уровня платежеспособности к воздействию факторов с учётом выбранных мероприятий

Факторы риска	+10%			-10%			Эластичность	Балл
	Базисное значение коэффициента текущей ликвидности	Новое значение коэффициента текущей ликвидности	Отклонение коэффициента	Базисное значение коэффициента текущей ликвидности	Новое значение коэффициента текущей ликвидности	Отклонение коэффициента		
1. Изменение запасов	0,69	0,7	4,7	0,69	0,7	-0,6	0,468	3
2. Изменение дебиторской задолженности	0,69	0,8	8,9	0,69	0,7	-4,8	0,886	2
3. Изменение денежных средств и эквивалентов	0,69	0,7	2,8	0,69	0,7	1,3	0,280	4

Факторы риска	+10%			-10%			Эластичность	Балл
	Базисное значение коэффициента текущей ликвидности	Новое значение коэффициента текущей ликвидности	Отклонение коэффициента	Базисное значение коэффициента текущей ликвидности	Новое значение коэффициента текущей ликвидности	Отклонение коэффициента		
4. Изменение кредиторской задолженности	0,69	0,8	12,25	0,69	0,63	-8,16	1,225	1

То есть, при снижении кредиторской задолженности на 2% коэффициент текущей ликвидности увеличивается на 1,225%.

Остальные факторы являются не существенными для изменения коэффициента текущей ликвидности предприятия, так как зависимость их изменения на 1% и изменения уровня платежеспособности составляет менее 1%. При чем наименьшее влияние на изменение результативного показателя также оказывают такие факторы, как изменение денежных средств и эквивалентов и изменение запасов.

Исходя из выше представленных данных можно оценить эффективность выбранных мероприятий как высокоэффективные, так как они позволяют минимизировать выявленный риск путём снижения влияния наиболее значимых факторов, позволяет увеличить платежеспособность компании.

Список использованных источников

- 1 Кулешова Е. В. Управление рисками проектов. Томск: Эль Контент, 2019 – 188 с.
- 2 Лукасевич И. Я. Финансовый менеджмент. Москва: Юрайт, 2024. — 680 с.
- 3 Раскатова М.И. Оценка рисков: конспект лекций. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2021 – 125 с.
- 4 Банникова Е.В., Хамзина О.И., Банников С.И., Оценка финансовой безопасности предприятия Международный научный журнал «Вестник науки» – № 2 (59) Т.2, 2023 год. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-finansovoy-bezopasnosti-predpriyatiya-1/viewer> (дата обращения 11.01.2024).
- 5 Коряковцева Е. А., Васильев И. В., Методы управления финансовыми рисками предприятия // Международный научный журнал «Вестник науки» – № 1 (58) Т.3, 2023 год. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody->

upravleniya-finansovymi-riskami-predpriyatiya/viewer (дата обращения: 12.01.2024).

б Энергопромстрой // ООО «Энергопромстрой» [сайт] URL: <https://enpromstroy.ru/about-us/> (дата обращения 11.01.2024).

Научное издание

МОЛОДЁЖНАЯ НАУКА

Труды XXVII Всероссийской студенческой научно-практической конференции
КРИЖТ ИрГУПС (г. Красноярск, 25.04.2024 г.)

ТОМ 3

Секция «Управление персоналом»

Секция «Экономика»

Редакционная коллегия

Вячеслав Александрович ПОМОРЦЕВ (отв. ред.);
Алексей Романович ХРИСТИНИЧ, канд. техн. наук;
Оксана Юрьевна Дягель, канд. эконом. наук;
Жанна Михайловна Мороз, канд. физ.-мат. наук;
Вячеслав Станиславович ТОМИЛОВ, канд. техн. наук;
Марина Валерьевна ФУФАЧЕВА, канд. техн. наук;
Виталий Олегович Колмаков, канд. техн. наук;
Равиль Нургаянович Галиахметов, канд. философ. наук;
Алексей Иванович ОРЛЕНКО, канд. техн. наук;
Елена Анатольевна ЧАБАН, канд. техн. наук

Подписано в печать 05.06.2023 г.

Формат бумаги 60×84/16

13,38 авт. л. 19,31 печ. л.

экз.

План издания 2023 г. № ^{п/п} КРИЖТ ИрГУПС

Отпечатано в КРИЖТ ИрГУПС
Красноярск, ул. Л. Кецховели, 89