



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN: 2541-8408



№4(49)

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

МОСКВА, 2021



НАУЧНЫЙ ФОРУМ: ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

*Сборник статей по материалам XLIX международной
научно-практической конференции*

№ 4 (49)
Апрель 2021 г.

Издается с ноября 2016 года

Москва
2021

УДК 33
ББК 65
НЗ4

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, г. Киев, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

Илларионова Елена Александровна – канд.экон.наук, доц. кафедры менеджмента, Филиал АНОО ВО "Воронежский экономико-правовой институт", Россия, г. Старый Оскол;

Самойленко Ирина Сергеевна – канд. экон. наук, доц. кафедры рекламы, связей с общественностью и дизайна Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова, Россия, г. Москва;

Комарова Оксана Викторовна – канд. экон. наук, доц. доц. кафедры политической экономики ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет", Россия, г. Екатеринбург.

НЗ4 Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам XLIX междунар. науч.-практ. конф. – № 4 (49). – М.: Изд. «МЦНО», 2021. – 48 с.

ISSN 2541-8408

Статьи, принятые к публикации, размещаются на сайте научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU.

ISSN 2541-8408

ББК 65

© «МЦНО», 2021

Оглавление

Экономика	5
1. Региональная экономика	5
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ УРОВНЯ КОНФЛИКТНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НКО ФОНД «ИНВЕСТИЦИОННОЕ АГЕНТСТВО ЕАО» Емельянов Виктор Александрович Аверина Ольга Валерьевна	5
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НКО ФОНД «ИНВЕСТИЦИОННОЕ АГЕНТСТВО ЕАО» Фовчинникова Ирина Владимировна Аверина Ольга Валерьевна	11
ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НКО ФОНД «ИНВЕСТИЦИОННОЕ АГЕНТСТВО ЕАО» НА СТЕПЕНЬ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «МАЛОЕ И СРЕДНЕЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И ПОДДЕРЖКА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ». Пилявская Татьяна Владимировна Кулагина Ольга Владимировна	17
2. Финансы, денежное обращение и кредит	21
ОЦЕНКА КРЕДИТНОГО РИСК – МЕНЕДЖМЕНТА НАЦИОНАЛЬНОГО КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА В ЭПОХУ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТУРБУЛЕНТНОСТИ Клек Анна Валерьевна	21
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ НА ПРИМЕРЕ АО «АЛЬФА-БАНК», ПАО СБЕРБАНК И ПАО ВТБ Мамбреян Лиана Арменовна	32
3. Экономика и управление народным хозяйством	37
ПОДХОД К ПРОЕКТИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Качалкина Кристина Геннадиевна	37

4. Экономическая безопасность

44

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ
НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ПАССИВАМИ

44

Ишкин Руслан Раильевич

ЭКОНОМИКА

1. РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ УРОВНЯ КОНФЛИКТНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НКО ФОНД «ИНВЕСТИЦИОННОЕ АГЕНТСТВО ЕАО»

Емельянов Виктор Александрович

студент,

ФГБОУ ВО ПГУ имени Шолом-Алейхема,

РФ, г. Биробиджан

Аверина Ольга Валерьевна

канд. экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО ПГУ имени Шолом-Алейхема,

РФ, г. Биробиджан

Аннотация. В данной статье проведена оценка уровня конфликтности персонала НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» и его влияния на деятельность организации. Стратегической целью Фонда является оказание поддержки предпринимательской деятельности, обеспечение устойчивого развития малого и среднего бизнеса. В данной статье доказана обратная корреляционная зависимость между уровнем конфликтности, стратегией разрешения конфликтов в НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» и степенью развития самого Фонда, а именно эффективностью оказания разного рода помощи бизнесу региона.

Ключевые слова: уровень конфликтности; инвестиционное агентство; удовлетворенность трудом; стратегии управления конфликтами; бизнес региона.

Некоммерческая организация – Фонд «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области» (далее – Фонд), создан в соответствии Гражданским Кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ),

постановлением правительства Еврейской автономной области от 28.12.2017 № 543-пп «О создании некоммерческой организации – Фонда «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области» [1]. Фонд является институтом поддержки развития малого и среднего предпринимательства (далее МСП) Еврейской автономной области.

Постановлением правительства ЕАО №457-ПП от 12.12.2018 г. НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» определен единым органом управления организациями, образующими инфраструктуру поддержки субъектов МСП в ЕАО, и является центром «Мой бизнес» [2]. Центр «Мой бизнес» осуществляет деятельность под руководством единого органа управления организациями, образующими инфраструктуру поддержки субъектов МСП в Еврейской автономной области – НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» (далее – Фонд).

Его стратегическая цель – оказание поддержки предпринимательской деятельности, обеспечение устойчивого развития малого и среднего бизнеса, как способа создания новых рабочих мест, увеличения количества хозяйствующих субъектов, популяризация предпринимательства в регионе [3].

Центр «Мой бизнес» объединил в себе следующие направления поддержки МСП в регионе: Центр поддержки предпринимательства, Центр поддержки экспорта, микрокредитную компанию, гарантийный фонд, отдел инвестиций, коворкинг, переговорные комнаты, а также окна центра оказания услуг для бизнеса и рабочие места для представителей территориальных отделений федеральных органов исполнительной власти и уполномоченного по защите прав предпринимателей в ЕАО [2].

Организационная структура Фонда имеет линейно-функциональный тип построения предприятия. Организационная структура Фонда состоит из 3 уровней. Высшему звену (институциональному уровню) управления соответствует генеральный директор Фонда, среднему звену (управленческому уровню) – исполнительный директор и главный бухгалтер, низовому звену (техническому уровню) – начальники отделов. Департаментализация в Фонде – функциональная.

Среднесписочная численность сотрудников в 2019 году по сравнению с 2018 годом увеличилась на 7 человек или на 114,3%, на 6 человек по сравнению с 2020 годом. В основном за счет образования новых отделов, целью деятельности которых является реализация региональных проектов. Количество отделов организационной структуре Фонда в 2018 году составляло 3 единицы, а в 2019 году – 5 отделов. Первой массовой группой по возрасту является состав специалистов от 31 до 40 лет – 53,3%. Треть всех специалистов – это персонал в возрасте от 21 года до 30 лет. Число таких работников составляет 33,3%. Третьей

массовой группой по возрасту является состав работников от 41 до 50 лет – 13,4%. Это говорит о молодости, адаптивности и креативности трудового коллектива.

По образованию состав специалистов выглядит следующим образом: высшее образование у всех 15 человек (100,0%). Средняя заработная плата по Фонду в 2018 году составляет 38708 руб., в 2019 году 44970 руб., что на 6262 руб. или на 16,2% больше, чем в предыдущем периоде. Наибольшее увеличение средней заработной платы по сравнению с 2018 годом в 2019 году произошло у руководителей – 26,5% и наименьшее у специалистов – 5,9%.

Текущая текучесть кадров за 2019 год составляет 13,4%, что по сравнению с 2018 годом на 0,9% меньше, но относится к среднему уровню. Сотрудники Фонда уволились по собственному желанию, в связи с переходом на другую более оплачиваемую работу.

Социально-психологический климат трудового коллектива характеризуется 14 баллами из 20 возможных баллов (качественная оценка – хорошо), это означает, что СПК трудового коллектива в Фонде не далек от совершенства, но все-таки требует работы по его улучшению [4].

Значение удовлетворенности трудом в Фонде равно 56 баллов (75% от максимального значения). Это означает, уровень удовлетворенности трудом в Фонде далек от максимального значения и требует работы по его повышению.

В исследовании принимали участие все сотрудники Фонда [3]. Для диагностики конфликтов на исследуемом предприятии использовались опросные методы (анкетирование, беседа), анализ данных. Результаты исследования, позволяют сделать выводы об уровне конфликтности в трудовом коллективе Фонда, о причинах возникновения конфликтов, о методах разрешения конфликтных ситуаций в исследуемом коллективе.

При ответе на вопрос «Как часто в Фонде возникают конфликтные ситуации?» – 75% респондентов отметили, что такие явления происходят иногда, 20% опрошенных ответили, что конфликтные ситуации почти никогда не происходят, однако 5% считают, что конфликты происходят периодически, что представлено в рисунке 1.

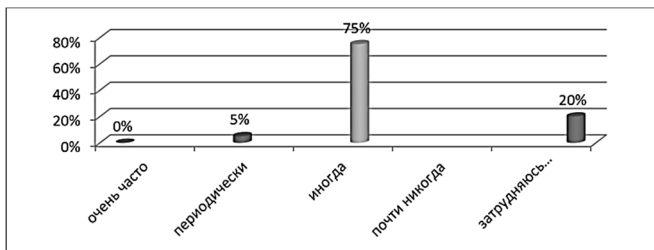


Рисунок 1. Как часто в Вашей организации возникают конфликтные ситуации?

Респонденты отметили, что возникающие в трудовом коллективе конфликтные ситуации полностью поддаются регулированию. Для разрешения конфликтных ситуаций используется правовой метод 72%, 20% выделили психологический метод разрешения противоречий в трудовом коллективе, 8% отметили, что для управления конфликтами применяется организационный метод, силовой метод управления конфликтами в Фонде не применяется, что представлено на рисунке 2.

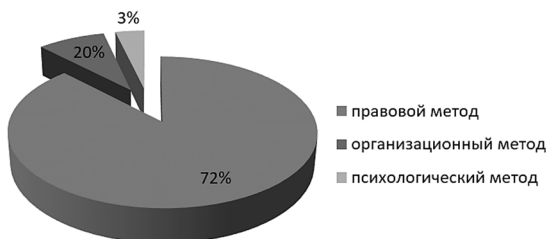


Рисунок 2. Какой метод разрешения конфликтов наиболее популярен в Вашей организации?

Для того чтобы узнать мнение сотрудников организации об основных причинах конфликтов было проведено исследование с помощью опросного листа Ньюстрона Дж.В. Как показали результаты исследования, основными причинами возникновения конфликтных ситуаций в Фонде по мнению сотрудников являются: неправильная организация работы, так ответили единогласно 100%, в частности несправедливое распределение привилегий (63%), высокие амбиции некоторых работников (10%), действия руководителей (20%) и свой вариант ответа (7%), представленных на рисунке 3.



Рисунок 3. Какая причина, чаще всего, сталкивает людей друг с другом в Вашей организации?

Интересны результаты ответа на вопрос «Как вы считаете, кто сможет достойно защищать Ваши интересы в случае возникновения конфликта между Вами и руководством?» – абсолютное большинство (97%) считает, что их интересы сможет достойно защищать конкретные работники и только 3% отметил, что это сможет сделать трудовая инспекция.

На вопрос «Приходилось ли Вам защищать своего коллегу от несправедливых действий?» большинство респондентов 25% ответили, что приходилось иногда, при этом 3% ответили, что защищать приходилось от руководителя и 20% – от клиентов. 75% сотрудников сообщили, что им никогда не приходилось защищать своего коллегу от несправедливых действий вообще. Сотрудники, ответившие, что им иногда приходилось отстаивать права своих коллег перед другими сотрудниками, составляют 6%.

Желание уйти из организации изредка возникает у 17% респондентов, 3% ответил на данный вопрос «часто», остальные сотрудники (80%) затруднились с ответом. С помощью теста Томаса-Килмена [4] был определен наиболее характерный для сотрудника стиль разрешения конфликта. Результаты, полученные после обработки анкет, показали, что чаще всего в Фонде используются стратегии конкуренции, уклонения, приспособления. В наименьшей степени - сотрудничества и компромисса, что указывает на наличие сложной, неблагоприятной конфликтной обстановки в коллективе.

Основные причины, по мнению самих сотрудников, связаны, прежде всего, с социально-психологическими проблемами отношений в коллективе. В соответствии с этим положением была проведена оценка

социально-психологического климата трудового коллектива по методике А.А. Урбановича [5]. Была проанализирована степень удовлетворенности сотрудников Фонда различными факторами межличностных отношений в коллективе, сотрудники оценивали для себя значение каждого фактора в процентах. Результаты данной оценки отображены в таблице 1.

Таблица 1.

Удовлетворенность сотрудников межличностными отношениями

Анализируемый фактор	Да %	Нет %
Работа	84,5	15,5
Организационная культура	45,6	54,4
Решение социальных проблем	54,3	45,7
Состояние межличностных отношений	89,6	10,4
Отношение между руководителями и подчиненными	74,2	25,8
Стиль руководства	68,0	32,0

Результаты опроса показали, что большинство сотрудников Фонда удовлетворены состоянием межличностных отношений в коллективе и в среднем по организации состояние межличностных отношений оценивается на 70,6% из 100% возможных. Таким образом, была выявлена проблема – социально-психологический климат в трудовом коллективе отмечен низким уровнем ответственности и открытости. Обобщая результаты исследования можно отметить, что в исследуемом трудовом коллективе поведение сотрудников в конфликтных ситуациях находится в состоянии становления и требует дальнейшего развития и совершенствования, в том числе и с помощью социально-психологических тренингов, повышения мотивации и совершенствования организационной культуры в Фонде. В данной статье доказана обратная корреляционная зависимость между эффективностью деятельности персонала Фонда и уровнем конфликтности в коллективе.

Список литературы:

1. Постановление правительства ЕАО от 28.12.2017 № 543-пп «О создании некоммерческой организации – Фонда «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области».
2. Официальный сайт «Мой бизнес ЕАО» URL: <https://mybusiness79.ru/>.
3. Официальный сайт «Инвестиционный портал Еврейской автономной области» URL: <https://invest.eao.ru/ru/>.
4. <https://nekrasovspb.ru/doc/18tomas-kilmen.pdf>.
5. <https://vse-uchebniki.ru/uchebnik-po-psixologii/psixologiya-upravleniya/urbanovich-a-a-psixologiya-upravleniya/>.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НКО ФОНД «ИНВЕСТИЦИОННОЕ АГЕНТСТВО ЕАО»

Овчинникова Ирина Владимировна

студент,

ФГБОУ ВО ПГУ имени Шолом-Алейхема,

РФ, г. Биробиджан

Аверина Ольга Валерьевна

канд. экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО ПГУ имени Шолом-Алейхема,

РФ, г. Биробиджан

Аннотация. Определена роль социального страхования персонала в деятельности Некоммерческой организации – Фонд «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области». В данной статье доказана прямая корреляционная зависимость между эффективностью деятельности персонала Фонда и степенью развития условий социального страхования. Стратегической целью Фонда является оказание поддержки предпринимательской деятельности, обеспечение устойчивого развития малого и среднего бизнеса.

Ключевые слова: кадровый потенциал; инвестиционное агентство; социальное страхование; эффективность деятельности.

Некоммерческая организация – Фонд «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области» (далее – Фонд), создан в соответствии Гражданским Кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ), постановлением правительства Еврейской автономной области от 28.12.2017 № 543-пп «О создании некоммерческой организации – Фонда «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области» [1].

Организационная структура Фонда имеет линейно-функциональный тип построения предприятия. Организационная структура Фонда состоит из 3 уровней.

Среднесписочная численность сотрудников в 2019 году по сравнению с 2018 годом увеличилась на 7 человек или на 114,3%, на 6 человек по сравнению с 2020. В основном за счет образования новых отделов, целью деятельности которых является реализация региональных проектов. Количество отделов организационной структуре Фонда в 2018 году составляло 3 единицы, а в 2019 году – 5 отделов.

Первой массовой группой по возрасту является состав специалистов от 31 до 40 лет – 53,3%. Треть всех специалистов – это персонал в возрасте от 21 года до 30 лет - 33,3%. Третьей массовой группой по возрасту является состав работников от 41 до 50 лет – 13,4%. Это говорит о молодости, адаптивности и креативности трудового коллектива.

Высшее образование имеют все сотрудники Фонда, а руководители Фонда имеют несколько высших образований, что говорит об их достаточно высоком уровне профессионализма, эрудированности.

Средняя заработная плата по Фонду в 2019 году составляет 38708 руб., в 2020 году 44970 руб., что на 6262 руб. или на 16,2% больше, чем в предыдущем периоде. Наибольшее увеличение средней заработной платы по сравнению с 2019 годом в 2020 году произошло у руководителей – 26,5% и наименьшее у специалистов – 5,9%.

Текущая численность кадров за 2020 год составляет 13,4%, что по сравнению с 2019 годом на 0,9% меньше, но относится к среднему уровню. Сотрудники Фонда уволились по собственному желанию, в связи с переходом на другую более оплачиваемую работу.

В ходе квалифицированной работы персонала Фонда в 2018 г. было создано в регионе 209 рабочих мест, НДФЛ в 2019 г. составил 5868 тыс. руб.

Социальное страхование Некоммерческой организации – Фонд «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области» представлено следующими видами страхования:

- 1) Обязательное пенсионное страхование;
- 2) Обязательное медицинское страхование;
- 3) Страхование по временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- 4) Страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

1. Обязательное пенсионное страхование – система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию гражданам заработка (выплат, вознаграждений в пользу застрахованного лица), получаемого ими до установления обязательного страхового обеспечения; является разновидностью долгосрочного страхования, которое подразумевает, что гражданин на протяжении некоторого периода времени регулярно делает страховые взносы, а страховщик, в свою очередь, обязуется в будущем выплачивать пенсию. Обязательное пенсионное страхование представляет собой систему, на основании которой размер пенсии определяется трудовым стажем страхователя, а также размером пенсионных отчислений [6].

Таблица 1.

Размер отчислений на обязательно пенсионное страхование

Среднесписочная численность	Период	База для начисления	Отчисления
5	2018 год	3 200 426,91	701 271,12
12	2019 год	8 122 766,86	1 839 361, 11
18	2020 год	13 112 398,65	2 754 171,85

2. Обязательное медицинское страхование (ОМС) – вид обязательного социального страхования, представляющий собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на обеспечение, при наступлении страхового случая, гарантий бесплатного оказания застрахованному лицу медицинской помощи за счет средств обязательного медицинского страхования в пределах территориальной программы обязательного медицинского страхования и в случаях, установленных Федеральным законом, в пределах базовой программы обязательного медицинского страхования.

Таблица 2.

Размер отчислений на обязательно медицинское страхование

Среднесписочная численность	Период	База для начисления	Отчисления
5	2018 год	3 200 426,91	701 271,12
12	2019 год	8 632 874,10	1 839 361, 11
18	2020 год	13 112 398,65	668 732,34

3. Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством – это созданная государством система мер для компенсации гражданам утраченного заработка (выплат, вознаграждений) или дополнительных расходов в связи с наступлением страхового случая по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Таблица 3.

**Размер отчислений по обязательному социальному страхованию
на случай временной нетрудоспособности и в связи с
материнством**

Среднесписочная численность	Период	База для начисления	Отчисления
5	2018 год	3 023 911,17	87 321,32
12	2019 год	7 218 372,5	209 196,29
18	2020 год	10 778 788,49	312 584,88

4. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется в Российской Федерации с января 2000 года в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [5], которым установлены правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определен порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях.

Размер страховых тарифов устанавливается в зависимости от видов экономической деятельности на основе Общероссийского классификатора видов экономической деятельности. Классификация видов экономической деятельности по классам профессионального риска утверждается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Всего выделено 32 класса профессионального риска, размеры и диапазон страховых тарифов от 0,2 до 8,5%.

Отнесение вида экономической деятельности к классу профессионального риска определяется исходя из величины интегрального показателя профессионального риска, который определяется как отношение общей суммы расходов на обеспечение по страхованию в истекшем календарном году, к сумме выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованных лиц за истекший календарный год, на которые начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [2].

ОКВЭД некоммерческой организации – Фонд «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области» 64.99 что соответствует 1 классу профессионального риска с тарифом 0,2 %.

Таблица 4.

**Размер отчислений по обязательному социальному страхованию
от несчастных случаев на производстве и профессиональных
заболеваний**

Среднесписочная численность	Период	База для начисления	Отчисления
5	2018 год	3 056 354,99	6 087,05
12	2019 год	8 497 730,5	16 955,46
18	2020 год	13 006 754,1	26 013,52

Для контроля за правильностью определения базы и начисления взносов на социальное страхование некоммерческая организация – Фонд «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области» ежеквартально представляет следующие отчеты контролирующим органам:

1. Расчет по страховым взносам – представляется в налоговый орган ежеквартально не позднее 30-го числа месяца, следующего за расчетным или отчетным периодом. Подается в электронной форме по ТКС. За несвоевременную сдачу расчета установлен штраф – 5% от суммы взносов, указанной в расчете, но неуплаченной, за каждый полный и неполный месяц просрочки. Сумма штрафа не может быть меньше 1 000 руб. и больше 30% от указанной суммы взносов [3];

2. Расчет 4 - ФСС – подается по страховым взносам от несчастных случаев в территориальный орган ФСС РФ. Форма подачи электронная, срок – до 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом. За просрочку сдачи формы 4 - ФСС штраф составит 5% суммы взносов, начисленных к уплате за последние три месяца отчетного (расчетного) периода, за каждый полный или неполный месяц просрочки. При этом штраф не может быть меньше 1 000 руб. и не должен превышать 30% указанной суммы взносов [4].

3. Формы для ПФР – касаются сведений о лицах, застрахованных в системе обязательного пенсионного страхования. Основные сведения, которые нужно представить в ПФР:

- форма СЗВ-М – подается ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным;
- форма СЗВ-СТАЖ – подается ежегодно не позднее 1 марта года, следующего за отчетным, а для назначения пенсии - в течение трех календарных дней со дня, когда работник обратился к страхователю с соответствующим заявлением.

Сотрудники Фонда достигли поставленных целевых показателей в 2019, 2020 годах. Каждый рубль, вложенный в 2020 году в деятельность отдела инвестиций, принес 126,8 рублей подтвержденных реальных

инвестиций. Динамика отрицательная и объясняется ситуацией с коронавирусом.

В данной статье доказана прямая корреляционная зависимость между эффективностью деятельности персонала Фонда и степенью развития условий социального страхования.

Список литературы:

1. Постановление правительства ЕАО от 28.12.2017 № 543-пп «О создании некоммерческой организации – Фонда «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области».
2. Ширшова Ю.С. Страховые взносы: изменения с 2021 года // Студенческий электронный журнал СТРИЖ. - 2021. - №1(36). - С. 124-127.
3. Налоговый кодекс РФ. Часть первая [Электронный ресурс] : от 31.07.1998 № 146-ФЗ : (ред. от 15.02.2016 N 32-ФЗ, от 05.04.2016 N 101-ФЗ, от 05.04.2016 N 102-ФЗ, от 26.04.2016 N 110-ФЗ, // Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая [Электронный ресурс]: от 13.07.2015 № 214-ФЗ, №232-ФЗ (ред. от 10.10.2016) // Консультант Плюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
5. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Электронный ресурс]: от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

**ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НКО
ФОНД «ИНВЕСТИЦИОННОЕ АГЕНТСТВО ЕАО» НА
СТЕПЕНЬ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА
«МАЛОЕ И СРЕДНЕЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И
ПОДДЕРЖКА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ».**

Пилявская Татьяна Владимировна

студент

*ФГБОУ ВО ПГУ имени Шолом-Алейхема,
РФ, г. Биробиджан*

Кулагина Ольга Владимировна

канд. экон. наук, доцент,

*ФГБОУ ВО ПГУ имени Шолом-Алейхема,
РФ, г. Биробиджан*

Аннотация. В данной статье проведена оценка степени влияния уровня кадрового потенциала, профессионализма персонала НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» на реализацию национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Стратегической целью Фонда является оказание поддержки предпринимательской деятельности, обеспечение устойчивого развития малого и среднего бизнеса.

В данной статье доказана прямая корреляционная зависимость между уровнем кадрового потенциала Фонда и степенью развития условия осуществления предпринимательской деятельности в регионе, а именно уровнем реализации национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы».

Ключевые слова: кадровый потенциал; инвестиционное агентство; национальный проект; бизнес региона.

Некоммерческая организация – Фонд «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области» (далее – Фонд), создан в соответствии Гражданским Кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ), постановлением правительства Еврейской автономной области от 28.12.2017 № 543-пп «О создании некоммерческой организации – Фонда «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области» [1].

Фонд является институтом поддержки развития малого и среднего предпринимательства (далее МСП) Еврейской автономной области.

Постановлением правительства ЕАО №457-ПП от 12.12.2018 г. НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» определен единым органом управления организациями, образующими инфраструктуру поддержки субъектов МСП в ЕАО, и является центром «Мой бизнес» [2]. В целях реализации национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» 30 декабря 2019 года на базе НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» был открыт центр «Мой бизнес», являющийся брендом федерального значения.

Центр «Мой бизнес» осуществляет деятельность под руководством единого органа управления организациями, образующими инфраструктуру поддержки субъектов МСП в Еврейской автономной области – НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» (далее – Фонд).

Его стратегическая цель – оказание поддержки предпринимательской деятельности, обеспечение устойчивого развития малого и среднего бизнеса, как способа создания новых рабочих мест, увеличения количества хозяйствующих субъектов, популяризация предпринимательства в регионе [3].

Центр «Мой бизнес» объединил в себе следующие направления поддержки МСП в регионе: Центр поддержки предпринимательства, Центр поддержки экспорта, микрокредитную компанию, гарантийный фонд, отдел инвестиций, коворкинг, переговорные комнаты, а также окна центра оказания услуг для бизнеса и рабочие места для представителей территориальных отделений федеральных органов исполнительной власти и уполномоченного по защите прав предпринимателей в ЕАО [2].

Организационная структура Фонда имеет линейно-функциональный тип построения предприятия. Организационная структура Фонда состоит из 3 уровней.

Высшему звену (институциональному уровню) управления соответствует генеральный директор Фонда, среднему звену (управленческому уровню) – исполнительный директор и главный бухгалтер, низовому звену (техническому уровню) – начальники отделов. Департаментализация в Фонде – функциональная.

Среднесписочная численность сотрудников Фонда за 2019 г. составляет 15 человек (6 женщин (40,0%) и 9 мужчин (60,0%)). Из них по категориям: руководители – 3 человек (20,0%); помощник генерального директора – 1 человек (6,7%), начальники отделов – 5 человек (33,3%); специалисты – 6 (40,0%).

Среднесписочная численность сотрудников в 2019 году по сравнению с 2018 годом увеличилась на 8 человек или на 114,3%. В основном за счет образования новых отделов, целью деятельности

которых является реализация региональных проектов. Количество отделов организационной структуре Фонда в 2018 году составляло 3 единицы, а в 2019 году – 5 отделов.

Первой массовой группой по возрасту является состав специалистов от 31 до 40 лет – 8 человек (53,3%). Треть всех специалистов – это персонал в возрасте от 21 года до 30 лет. Число таких работников составляет 5 человек (33,3%). Третьей массовой группой по возрасту является состав работников от 41 до 50 лет – 2 человека (13,4%). Это говорит о молодости, адаптивности и креативности трудового коллектива.

По образованию состав специалистов выглядит следующим образом: высшее образование у всех 15 человек (100,0%). Следует отметить очень высокий уровень образованности специалистов Фонда. Высшее образование имеют все сотрудники Фонда, а руководители Фонда имеют несколько высших образований, что говорит об их достаточно высоком уровне профессионализма, эрудированности.

Средняя заработная плата по Фонду в 2018 году составляет 38708 руб., в 2019 году 44970 руб., что на 6262 руб. или на 16,2% больше, чем в предыдущем периоде. Наибольшее увеличение средней заработной платы по сравнению с 2018 годом в 2019 году произошло у руководителей – 26,5% и наименьшее у специалистов – 5,9%.

Текущая текучесть кадров за 2019 год составляет 13,4%, что по сравнению с 2018 годом на 0,9% меньше, но относится к среднему уровню. Сотрудники Фонда уволились по собственному желанию, в связи с переходом на другую более оплачиваемую работу. Социально-психологический климат трудового коллектива характеризуется 14 баллами из 20 возможных баллов (качественная оценка – хорошо), это означает, что СПК трудового коллектива в Фонде не далек от совершенства, но все-таки требует работы по его улучшению [4].

Значение удовлетворенности трудом в Фонде равно 56 баллов (75% от максимального значения). Это означает, уровень удовлетворенности трудом в Фонде далек от максимального значения и требует работы по его повышению.

В ходе квалифицированной работы персонала Фонда в 2018 г. было создано в регионе 209 рабочих мест, НДФЛ в 2019 г. составил 5868 тыс. руб.

Сотрудники Фонда достигли поставленных целевых показателей в 2019 году.

Сумма выданных поручительств – 1,44 млн. рублей. Привлечено финансирование – 11,3 млн. рублей. Сумма привлеченных инвестиций по заключенным соглашениям – 26 529,4 млн. рублей. Сумма вложенных инвестиций – 224,47 млн. рублей. Создано рабочих мест – 157 единиц. Количество субъектов МСП, получивших поддержку – 694 (из них 453 – уникальных) и 180 физических лиц, заинтересованных в начале осущест-

вления предпринимательской деятельности. Оказано услуг предпринимателям – 457 единиц. Объем поддержки экспорта – 5,0 млн. долларов США.

Таким образом, результаты работы персонала отдела инвестиций за 2019 год, следующие: общий объем инвестиций по заключенным соглашениям – 26529,4 млн. руб.; вложено инвестиций по заключенным соглашениям – 204,17 млн. руб.; оказано инициаторам инвестиционных проектов по принципу «одного окна» – 45 услуг; создано рабочих мест – 33 единицы; перечислено налогов по заключенным соглашениям – более 30 млн. руб. Каждый рубль, вложенный в 2019 году в деятельность отдела инвестиций принес 131,7 рублей подтвержденных реальных инвестиций. Результаты работы персонала отдела инвестиций за 2020 год, следующие: общий объем инвестиций по заключенным соглашениям – 2602,6 млн. руб.; вложено инвестиций по заключенным соглашениям – 206,73 млн. руб.; оказано услуг инициаторам инвестиционных проектов по принципу «одного окна» – 55; создано рабочих мест – 36 [5]. Каждый рубль, вложенный в 2020 году в деятельность отдела инвестиций, принес 126,8 рублей подтвержденных реальных инвестиций. Динамика отрицательная и объясняется ситуацией с корона - вирусом. В данной статье доказана прямая корреляционная зависимость между уровнем кадрового потенциала Фонда и степенью развития условия осуществления предпринимательской деятельности в регионе, а именно уровнем реализации национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы».

Список литературы:

1. Постановление правительства ЕАО от 28.12.2017 № 543-пп «О создании некоммерческой организации – Фонда «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области».
2. Постановление правительства ЕАО №457-ПП от 12.12.2018 г. «Об определении единого органа управления организациями, образующими инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства в Еврейской автономной области».
3. Постановлением правительства ЕАО от 29.12.2018 № 530-пп Об утверждении государственной программы «Формирование благоприятного инвестиционного климата на территории Еврейской автономной области» на 2019 - 2025 годы (с изменениями на 18 февраля 2021 года).
4. Официальный сайт «Мой бизнес ЕАО» URL: <https://mybusiness79.ru/>.
5. Официальный сайт «Инвестиционный портал Еврейской автономной области» URL: <https://invest.eao.ru/ru/>.

2. ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ

ОЦЕНКА КРЕДИТНОГО РИСК – МЕНЕДЖМЕНТА НАЦИОНАЛЬНОГО КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА В ЭПОХУ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТУРБУЛЕНТНОСТИ

Клек Анна Валерьевна

бакалавр,

Российская академия народного хозяйства и

государственной службы

при Президенте Российской Федерации,

РФ, г. Москва

THE ASSESSMENT OF THE CREDIT RISK MANAGEMENT OF THE NATIONAL COMMERCIAL BANK IN THE ERA OF MACROECONOMIC TURBULENCE

Anna Klek

Bachelor's degree,

The Russian Presidential Academy of National

Economy and Public Administration

Russia, Moscow

Аннотация. Современные макроэкономические вызовы, повлиявшие на кредитную политику банковского сектора, требуют выявления проблемных зон кредитного портфеля на примере конкретной кредитной организации. В статье представлено исследование о состоянии кредитного портфеля российского банка в период стагнации национальной экономики. Проведенная оценка выявила сокращение объема ссуд с низким уровнем риска, что вызвало опасение роста кредитных рисков вследствие нарастания макроэкономической нестабильности в эпоху пандемии. Элиминирование выявленных негативных тенденций в кредитном портфеле крупного санлируемого банка будет способствовать

повышению качества кредитного портфеля, а также финансовой устойчивости в целом.

Abstract. The current macroeconomic challenges that have affected the credit policy of the banking sector require the identification of problem areas of the loan portfolio using the credit portfolio of a particular credit institution. The article presents a study about the state of the loan portfolio of the Russian bank during the stagnation period in the national economy. The assessment showed a reduction in the volume of low-risk loans, which can be a trigger of an increase in credit risks due to the growing macroeconomic instability in the pandemic period. Elimination of the identified negative trends in the loan portfolio of a large bank, which undergoes financial rehabilitation, could improve the quality of the loan portfolio, as well as financial stability in general.

Ключевые слова: кредитный риск; кредитный портфель; риск-менеджмент; национальный банковский сектор.

Keywords: credit risk; credit portfolio; risk management; national banking sector.

В условиях кризиса, который переживает весь мир и Россия в том числе, становится очевидной необходимость анализа влияния экономической нестабильности на кредитный потенциал и принимаемые риски банковским сектором, что осложняется антироссийскими санкциями, сокращающими приток капитала в национальную экономику. Ключевая задача кредитного риск-менеджмента коммерческого банка – внедрение перспективных моделей управления рисками в целях точной оценки кредитоспособности потенциальных заемщиков и эффективной аллокации денежных средств. В период нестабильной макроэкономической ситуации, тема анализа политики управления кредитными рисками и выявление путей ее совершенствования является актуальной.

Подтверждением того, что необходимо совершенствовать кредитный риск-менеджмент банков является продолжающаяся процедура отзывает лицензий и неспособность ряда кредитных организаций подстроиться под текущие макроэкономические условия.

Так, несмотря на инновации в секторе финансовых услуг, кредитные риски являются частой причиной банкротств банков или применений требований к организации мер по финансовому оздоровлению.

В связи с тем, что крупнейшие банки более эффективно предотвращают крупные потери при реализации риск-факторов посредством современных процедур оценки кредитных рисков, интересным предложением является анализ кредитного риск-менеджмента банка,

проходящего процедуру санации – ПАО «БАНК УРАЛСИБ». Анализируемый Банк является универсальной крупной российской кредитной организацией. В 2015 году по результатам проверки были получены требования о досоздании резервов по ссудной задолженности, ценным бумагам.

План санации, рассчитанный до 2025 года, подразумевает восстановление капитала до уровня, обеспечивающего покрытие принимаемых рисков, соблюдение обязательных нормативов. На основании соответствующих лицензий Банк осуществляет операции с драгоценными металлами, дилерскую, брокерскую, депозитарную деятельность. Региональная сеть включает 271 точку продаж на территории РФ. Финансовый результат за 2019 год составил 7,9 млрд руб., увеличившись на 46% в основном за счет дохода от операций с ценными бумагами, приобретенными в том числе за счет кредитов от Агентства по страхованию вкладов [17, с. 18]. Система управления рисками Банка строится в соответствии с требованиями законодательства [1 – 15].

Предлагается оценить кредитный потенциал анализируемого банка на основе данных, доступных на первый квартал текущего года. Базируясь на годовой финансовой отчетности Банка за 2019 г. к предыдущему году, валюта баланса составила 457,6 млрд руб., сократившись на 68,9 млрд руб., охарактеризовав снижение деловой активности. Рентабельность активов в 2019 г. соответствует среднему значению в банковском секторе, составив 1,7% по сравнению с 0,8% в 2018 г. С одной стороны, рост показателя характеризует увеличение отдачи от активов, с другой стороны, рост прибыльности активов связан со снижением валюты баланса и увеличением финансового результата отчетного года с 4,19 до 7,94 млрд рублей. Удельный вес ссудной задолженности в активах за 2019 г. – 57,5%. Структура кредитного портфеля представлена в таблице 1. Период роста национальной экономики на уровне статистической погрешности отразился на кредитном потенциале Банка. По сравнению с 2018 г. объем кредитования снизился на 18,89 млрд руб. и составил 263,08 млрд руб. за 2019 год. По данным годового отчета, кредитная деятельность сконцентрирована в центральном федеральном округе – 50% от ссудной задолженности клиентов. По мнению автора, выявленный фактор требует более детальной географической диверсификации в целях минимизации рисков, связанных с реализацией макроэкономических факторов, свойственных определенному региону.

Таблица 1.

Структура кредитного портфеля ПАО «БАНК УРАЛСИБ» (тыс. руб.)

	31.12.2019 г.	31.12.2018 г.	Изменение
Средства, размещенные в Банке России	5 800 000	2 250 832	3 549 168
<i>удельный вес в портфеле</i>	<i>1,8%</i>	<i>0,7%</i>	<i>1,1 n.n.</i>
Ссуды физическим лицам	160 503 682	139 730 846	20 772 836
<i>удельный вес в портфеле</i>	<i>50,1%</i>	<i>43,2%</i>	<i>6,9 n.n.</i>
<i>Резерв</i>	<i>(15 504 075)</i>	<i>(13 340 500)</i>	<i>2 163 575</i>
Ссуды корпоративным клиентам	93 954 949	96 085 036	-2 130 087
<i>удельный вес в портфеле</i>	<i>29,3%</i>	<i>29,7%</i>	<i>-0,4 n.n.</i>
<i>Резерв</i>	<i>(35 448 912)</i>	<i>(22 127 062)</i>	<i>13 321 850</i>
Ссуды среднему и малому бизнесу	16 462 313	32 528 621	-16 066 308
<i>удельный вес в портфеле</i>	<i>5,1%</i>	<i>10,1%</i>	<i>-5 n.n.</i>
<i>Резерв</i>	<i>(2 454 273)</i>	<i>(3 520 048)</i>	<i>-1 065 775</i>
Ссуды кредитным организациям	12 059 267	34 404 768	-22 345 501
<i>удельный вес в портфеле</i>	<i>3,8%</i>	<i>10,6%</i>	<i>-6,8 n.n.</i>
<i>Резерв</i>	<i>(206 113)</i>	<i>(48 629)</i>	<i>157 484</i>
Ссуды клиентам с учетом различных требований заемщиков, признаваемые ссудами	320 359 128	323 481 046	-3 121 918
<i>Резерв</i>	<i>(57 274 313)</i>	<i>(41 514 548)</i>	<i>15 759 765</i>
Итого чистая ссудная задолженность, в т. ч. по процентам	263 084 815	281 966 498	-18 881 683
	3 224 905	3 017 282	207 623

Источник: составлено автором по данным [17, с. 75]

За 2019 г. объем ссуд клиентам до вычета резервов составил 320,36 млрд руб. против 323,48 млрд руб. в 2018 г. На 31.12.2019 г. резерв под ожидаемые кредитные убытки, рассчитанный с учетом ожидаемого денежного потока, составил 57,27 млрд руб. На начало года резерв на возможные потери равнялся 41,5 млрд руб. Чистая ссудная задолженность составила 263,08 млрд руб., включая проценты 3,02 млрд руб., против 281,97 млрд руб., включая проценты 3,01 млрд руб. на 31.12.2018 г.

Вслед за снижением совокупного объема выданных ссуд, сегмент кредитования корпоративных клиентов также отражает нисходящую

динамику с 96,08 до 93,9 млрд рублей. По состоянию на 31.12.2019 г. сформирован для данного сегмента резерв в размере 35,4 млрд руб., что составляет 11% от совокупного объема выданных кредитов. Высокий объем резерва, составляющий 62% от совокупных резервов, может быть связан с низким качеством выданных кредитов, что сказывается на кредитных рисках Банка. Наибольшее снижение – в кредитовании среднего и малого бизнеса, соответствующее уменьшению с 32,5 млрд до 16,5 млрд руб., что связано с погашением выданных кредитов и отсутствием расширения кредитной активности. Портфель кредитных организаций также отразил снижение с 34,4 до 12,1 млрд руб. за 2019 г., что связано с краткосрочным характером ссуд.

В целях *оценки рискованности* проводимой политики Банком в современных экономических условиях, считается возможным, базируясь на вышеизложенных данных, рассмотреть *коэффициент кредитного риска*, отражающий качество портфеля с позиции кредитного риска. Коэффициент рассчитывается посредством отношения разницы кредитных вложений и резервов к совокупности кредитных вложений. Оценка произведена в соответствии с данными отчетности Банка, суммированием задолженности, признаваемой ссудной, и требованиями к различным категориям заемщиков. Коэффициент стремится к нормативному значению – 1. В то же время, в связи со снижением кредитной активности и ростом резервов, за отчетный год показатель ухудшился на 0,07 пунктов, что характеризует увеличение риска:

1. На 31.12.2018 г. = $(279\ 715\ 666 - 41\ 514\ 548) / 279\ 715\ 666 = 0,85$
2. На 31.12.2019 г. = $(257\ 284\ 815 - 57\ 274\ 313) / 257\ 284\ 815 = 0,78$

Рост в 2019 году показателя отношения резервов к объему кредитного портфеля также свидетельствует об увеличении кредитного риска, что обуславливает выбытие части капитала из рабочего, приносящего доход Банку. В отчетном году данный коэффициент составил 22,3% против 14,8% в 2018 году. Банку необходимо снижать значение примерно до 10% посредством выдачи ссуд с минимальным кредитным риском и высоким качеством.

Коэффициент покрытия убытков по ссудам соответствует нормативу – более 1. Расчет коэффициента основывается на отношении резерва к просроченной задолженности [16, с. 153]. По данным финансовой отчетности, объем просроченной задолженности на 31.12.2019 г. вырос на 45,7%, составив 53,3 млрд рублей. На снижение показателя коэффициента покрытия за отчетный период также повлиял рост резервов, что связано с увеличением кредитного риска. Как и в предыдущих расчетах, отражается ухудшение ситуации в отчетном периоде показателя на 0,06 пунктов ввиду роста проблемных ссуд:

1. На 31.12.2018 г. = $41\,514\,548 / 36\,582\,069 = 1,13$

2. На 31.12.2019 г. = $57\,274\,313 / 53\,314\,642 = 1,07$

Без учета средств, размещенных в ЦБ РФ, доля просроченной задолженности в совокупности выданных ссуд за анализируемые периоды отражает восходящую динамику, составив 21% в 2019 г. против 13% в 2018 г., что является негативной тенденцией:

1. На 31.12.2018 г. = $36\,582\,069 / 279\,715\,666 = 0,13$

2. На 31.12.2019 г. = $53\,314\,642 / 257\,284\,815 = 0,21$

Коэффициенты риска в отчетном периоде отражают негативную тенденцию ввиду снижения кредитной активности, роста проблемных ссуд и объема созданных резервов, причинами которых являются не только внутренние факторы, связанные с деятельностью банка, но и рецессионные процессы в национальной экономике, повлиявшие на функционирование экономических субъектов. Необходимо детальней рассмотреть структуру кредитного портфеля Банка в целях выявления наиболее проблемных составляющих.

Продолжая анализ таблицы 1, можно сделать вывод, что наибольший удельный вес в ссудной задолженности занимают кредиты физлицам 50,1%, составив в абсолютном выражении 160,5 млрд рублей. Несмотря на снижение итоговой величины ссуд клиентам на 3,1 млрд руб., портфель физических лиц увеличился с 139,7 до 160,5 млрд руб. Структура портфеля по кредитам представлена на рисунке 1. По сравнению с 2018 г., структура портфеля осталась примерно та же. Основную долю занимают потребительские кредиты – 40%, минимальную – кредитные карты. Ипотечное кредитование, являющееся вторым по объему выданных ссуд, выросло с 44,5 до 48,3 млрд рублей. Возможен дальнейший рост портфеля ипотечных кредитов вследствие господдержки ипотечного кредитования и снижения ключевой ставки, что способствует снижению стоимости заимствований. Данные меры проводились в 2020–2021 гг. ввиду снижения деловой активности субъектов экономики вследствие ограничительных мер, введенных из-за пандемии коронавируса. В то же время, портфель может скорректироваться ввиду отказа выдачи ипотечных кредитов потенциально ненадежным заемщикам, рост объема которых обусловлен реализованными негативными последствиями макроэкономической турбулентности, вызвавшей снижение располагаемых доходов населения, что сказывается на качестве портфеля.



Источник: составлено автором по данным [17, с. 75]

Рисунок 1. Структура портфеля по кредитам физическим лицам (тыс. руб.)

Как отражено в таблице 1, кредитный портфель корпоративных клиентов является вторым по объему в совокупном портфеле Банка. Увеличение резерва на 60%, составив 62% к объему созданных резервов, отражает рост рисков, негативно влияет на уровень ликвидности и качество портфеля. Вследствие того, что объем созданных резервов под кредитование корпоративного сегмента занимает максимальный удельный вес в совокупном резервном фонде, предлагается подробнее рассмотреть состояние данного контингента заемщиков в современных экономических условиях. В соответствии с нижеприведенной таблицей, объем кредитов Стадии 1 составляет 42,8 млрд руб., диверсифицированных между ссудами со средним, низким и минимальным рисками. Наибольший удельный вес занимают кредиты со средним кредитным риском, контрагенты по которым имеют умеренную вероятность дефолта. Объем за 2019 г. составил 22,5 млрд руб. Кредиты Стадии 3 являются максимальными в совокупном объеме проблемных ссуд Банка. Удельный вес дефолтных активов составил 43,17% по отношению к портфелю корпоративных клиентов, что является негативным фактором. Резерв за 2019 г. создан в объеме 35,45 млрд руб., основной составляющей которого являются резервы кредитов Стадии 3. За счет большой суммы созданных резервов, составивших 37,7% от портфеля, значение ссуд за вычетом ОКУ составило 58,5 млрд руб. за 2019 г.

Таблица 2.

Ссуды корпоративным клиентам по уровню риска за 2019 г. (тыс. руб.)

	Стадия 1	Стадия 2	Стадия 3	Итого
Ссуды корпоративным клиентам	42 850 486	10 538 918	40 565 545	93 954 949
Минимальный кредитный риск	8 315 074	-	-	8 315 074
Низкий кредитный риск	11 990 772	-	-	11 990 772
Средний кредитный риск	22 544 262	9 300 639	-	31 844 901
Высокий кредитный риск	378	1 238 279	-	1 238 657
Дефолтные активы	-	-	40 565 545	40 565 545
Резервов под ОКУ	(440 441)	(2 884 237)	(32 124 234)	(35 448 912)
Итого ссуды корпоративным клиентам	42 410 045	7 654 681	8 441 311	58 506 037

Источник: составлено автором по данным [17, с.122]

В соответствии с таблицей 3, характеризующей рискованность портфеля за 2018 г., совокупный объем ссуд корпоративным клиентам составил 96,08 млрд руб. Объем ссуд с высоким кредитным риском составил 32,2 млрд руб., заняв второе по объему место после ссуд 1 категории качества. В связи со снижением доли кредитов с высоким кредитным риском в 2019 г., возможен переход большинства кредитов с низким качеством в 2018 г. в категорию дефолтных 2019 г., имеющих признаки обесценения. Большая доля проблемных кредитов характеризует низкое качество портфеля.

Таблица 3.

Ссуды корпоративным клиентам по уровню риска за 2018 г. (тыс. руб.)

	Ссуда до вычета РВПС	РВПС	Ссуда за вычетом РВПС
I категория качества	43 566 610	-	43 566 610
II категория качества	12 623 799	(133 288)	12 490 511
III категория качества	1 732 547	(278 096)	1 454 451
IV категория качества	32 162 360	(15 715 958)	16 446 402
V категория качества	5 999 720	(5 999 720)	-
Ссуды корпоративным клиентам	96 085 036	(22 127 062)	73 957 974

Источник: составлено автором по данным [18, с. 114]

В таблице 4 отражены объемы задержек платежей в разрезе стадий кредитного качества. Доля просроченных ссуд в 2019 г. составляет 25,75%, увеличившись с доли 18,44% в 2018 г. и в абсолютном выражении с 17,7 млрд руб. до 24,2 млрд руб., несмотря на снижение объема кредитного портфеля данного сектора. Преобладающей статьёй в 2019 году, как и в 2018 г., является задержка сроком более 180 дней, в абсолютном выражении увеличившись с 17,4 до 23,7 млрд руб., отражая негативную динамику. Доля просроченной задолженности в портфеле по сравнению с другими сегментами является максимальной. В абсолютном выражении объем просрочки приближен к портфелю физлиц, рост объема которого является следствием увеличения портфеля физлиц за 2019 г., в отличие от портфеля корпоративных клиентов, что отражает рост рисков и снижение качества.

Таблица 4.

Задержки платежей по ссудам корпоративным клиентам (тыс. руб.)

	31.12.2019	31.12.2018	Изменение
Ссуды корпоративным клиентам, в т. ч.:	93 954 949	96 085 036	-2 130 087
Без задержки платежа удельный вес в объеме ссуд корп. клиентов	69 762 694 74,25%	78 370 563 81,56%	-8 607 869 -7,31 п.п.
Ссуды корпоративным клиентам с задержкой платежа: удельный вес в объеме ссуд корп. клиентов	24 192 255 25,75%	17 714 473 18,44%	6 477 782 7,31 п.п.
менее 30 дней	32	266 591	-266 559
на срок более 30 дней, но менее 90 дней	180	-	180
на срок более 90 дней, но менее 180 дней	477 849	6 637	471 212
на срок более 180 дней	23 714 194	17 441 245	6 272 949

Источник: составлено автором по данным [17, с. 124]

Таким образом, выявленные проблемы *требуют усовершенствования кредитной политики* Банка, которая должна быть нацелена на применение эффективных методов управления рисками, минимизацию доли проблемных кредитов, уменьшение уровня просроченной задолженности, способствующей оттоку средств. Нивелирование выявленных проблем улучшит профиль кредитного риска и будет содействовать

возможности досрочного завершения санации, что увеличит кредитный рейтинг и влияние на рынке.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 02. 12. 1990 № 395–1 «О банках и банковской деятельности».
2. Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)».
3. Федеральный закон от 26.10. 2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».
4. Федеральный закон от 31.12. 2017 № 486-ФЗ «О синдицированном кредите (займе) и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 30. 12. 2004 № 218-ФЗ «О кредитных историях».
6. Положение ЦБ РФ от 06. 08. 2015 № 483-П «О порядке расчета величины кредитного риска на основе внутренних рейтингов».
7. Положение Банка России от 28. 06. 2017 № 590-П «О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, ссудной и приравненной к ней задолженности».
8. Положение Банка России от 23.10.2017 № 611-П «О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери».
9. Инструкция Банка России от 29. 11. 2019 № 199-И «Об обязательных нормативах и надбавках к нормативам достаточности капитала банков с универсальной лицензией».
10. Письмо Банка России от 29. 06. 2011 № 96-Т «О рекомендациях по организации кредитными организациями внутренних процедур оценки достаточности капитала».
11. Письмо Банка России от 23.06.2004 № 70-Т «О типичных банковских рисках».
12. Указание Банка России от 03. 04. 2017 № 4336-У «Об оценке экономического положения банков».
13. Указание Банка России от 22. 07. 2015 № 3737-У «О методике определения системно значимых кредитных организаций».
14. Указание Банка России от 15. 04. 2015 № 3624-У «О требованиях к системе управления рисками и капиталом кредитной организации и банковской группы».

15. Указание Банка России от 31.08.2018 № 4892-У «О видах активов, характеристиках видов активов, к которым устанавливаются надбавки к коэффициентам риска, и методике применения к указанным видам активов надбавок в целях расчета кредитными организациями нормативов достаточности капитала».
16. Жарковская Е.П. Финансовый анализ деятельности коммерческого банка. – М.: Кнорус, 2019. – С. 153.
17. [https://www.uralsib.ru/upload/iblock/356/ГБ\(Ф\)0_2019.pdf](https://www.uralsib.ru/upload/iblock/356/ГБ(Ф)0_2019.pdf).
18. https://www.uralsib.ru/upload/iblock/d0c/rsbu_2018.pdf.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ НА ПРИМЕРЕ АО «АЛЬФА-БАНК», ПАО СБЕРБАНК И ПАО ВТБ

Мамбреян Лиана Арменовна

*магистрант,
ННГУ им. Лобачевского,
РФ, г. Нижний Новгород*

COMPARATIVE ANALYSIS OF CREDIT ASSESSMENT METHODS ON THE EXAMPLE OF ALFA-BANK JSC, SBERBANK PJSC AND VTB PJSC

Liana Mambreyan

*Master's student,
NNSU them. Lobachevsky,
Russia, Nizhny Novgorod*

Аннотация. В статье проведен сравнительный анализ методик оценки кредитоспособности на примере АО «Альфа-Банк», ПАО СБЕРБАНК и ПАО ВТБ. Подробно рассмотрены достоинства и недостатки каждой методики, сделаны выводы об их возможности и эффективности применения в современных условиях.

Abstract. The article presents a comparative analysis of credit assessment methods on the example of JSC «Alfa-Bank», PJSC SBERBANK and PJSC VTB. The advantages and disadvantages of each method are considered in detail, and conclusions are drawn about their possibility and effectiveness in modern conditions.

Ключевые слова: оценка кредитоспособности; платежеспособность; рейтинговая модель; скорринг; андеррайтинг; АО Альфа Банк; ПАО Сбербанк; ПАО ВТБ.

Keywords: credit rating; solvency; rating model; scoring; underwriting; Alfa Bank JSC; Sberbank PJSC; VTB PJSC.

В настоящее время банки используют различные методики к анализа и расчета кредитоспособности заемщика, каждая из которых имеет как достоинства, так и недостатки. Какой-то одной универсальной методики

не существует. Поэтому каждый банк применяет разные способы в зависимости от ситуации, комбинирует их, а также постоянно совершенствуется в соответствии с требованиями внешних и внутренних условий. В процессе кредитования банки стараются учитывать особенности каждого конкретного заемщика в зависимости от вида кредита, оценивают различные показатели, их важность, количество и иные критерии.

Наибольшей популярностью и востребованностью у населения на сегодняшний день пользуются потребительские кредиты. Однако при этом, они имеют очень высокую степень риска, поскольку всегда существует вероятность ухудшения финансового положения заемщика, например, потеря работы, болезнь, другие форс-мажорные обстоятельства. Стоит отметить, что кредиты предпринятиям имеют меньшую степень риска, нежели физическим лицам.

Если рассматривать конкретно методики оценки кредитоспособности, то можно выделить основные из них, это:

- Скоринговый метод;
- Изучение кредитной истории;
- Оценка показателей платежеспособности;
- Андеррайтинг [5, с. 152].

Скоринговая модель разрабатывается каждым банком самостоятельно на основе специфики деятельности и клиентуры. Для этого каждый фактор, характеризующий заемщика, получает свою количественную оценку. Максимально возможный порог значения показателя устанавливается для важных вопросов, для второстепенных вопросов порог ниже. Суммированием полученных баллов определяют кредитоспособность физического лица. Такой метод дает возможность осуществить экспресс-анализ заявки на кредит в течение нескольких минут в присутствии клиента, обратившегося с просьбой о предоставлении кредита и заполнившего анкету. Одной из известных и часто используемых методик кредитного скоринга, является модель Дюрана. Ученый выделил группу факторов, которые позволяют максимально точно оценить степень кредитного риска, установил для них коэффициенты, определяющие кредитоспособность физического лица [2].

У скоринговой модели есть существенный недостаток: методика не учитывает изменения текущей экономической ситуации в стране и в конкретном регионе. Для построения модели скоринга и внедрения ее в практику необходима очень объемная база кредитных историй, необходимы значительные финансовые вложения в исследования и построения математических моделей. Все это требует значительных усилий как

материальных, так и организационных. Это также является недостатком скорринга.

Методику оценки кредитоспособности по степени платежеспособности потенциального заемщика. использует в своей практике Сбербанк и большинство других отечественных банков. Суть методики состоит в том, что оценка кредитоспособности заемщика производится по уровню дохода физического лица. Это самый простой и распространенный метод оценки.

Следующий метод - оценка кредитной истории. Для этого используется информация Бюро кредитных историй. Данная методика оценки в России используется сравнительно недавно. Однако она завоевала популярность у кредитных организаций вследствие своей простоты. Методика позволяет в достаточной короткой период времени оценить заемщика на основании основных данных заемщика: его ФИО, адреса регистрации и фактического места жительства, СНИЛСа, ИНН либо пенсионного удостоверения (банк запрашивает какой-либо один из перечисленных документов) [1, с. 33].

Андеррайтинг используется в основном в сфере ипотечного кредитования. Данный метод в последнее время активно внедряется в практику отечественными кредитными учреждениями. Андеррайтинг обозначает проведение оценки потенциальных рисков при оформлении решения о предоставлении кредита либо при заключении иного договора в финансовой сфере. Метод андеррайтинга направлен на совокупную оценку всех рисков, которые могут иметь место, поэтому данная методик учитывает все вышеперечисленные методы оценки кредитоспособности потенциального заемщика.

В рамках заявленной темы статьи рассмотрим методики оценки кредитоспособности заемщиков, которые используют крупнейшие банки – АО «Альфа-Банк, ПАО Сбербанк, ПАО ВТБ и сравним их.

Основными источниками информации для оценки кредитоспособности заемщика физического лица в АО Альфа Банк являются документы, представленные заемщиком в соответствии с требованиями внутренних нормативных актов Банка, а также информация, полученная менеджером банка в результате проведения собеседования с заемщиком и его кредитная история. В АО Альфа Банк используется рейтинговая методика, клиенту присваиваются сначала баллы, которые суммируются и сравниваются с нормативными значениями. Затем на их основании рейтинг [3]. Далее, на третьем этапе анализа определяется коэффициент платежеспособности заемщика. А далее присваивается категория (от высокой степени платежеспособности до низкой).

ПАО Сбербанк использует рейтинговую модель. Оценку кредитоспособности Банк проводит по степени платежеспособности потенциального заемщика. Сотрудники ПАО Сбербанк создали и уже сравнительно давно внедрили в практику собственную рейтинговую модель оценки расчетных показателей, которая основана на количественных показателях анализа финансового положения заемщика и качественных показателях выявленных и возможных рисков. Если имеющаяся информация о заемщике не может быть выражена только количественными характеристиками, то осуществляется в дополнение и качественный анализ. Сведения для этого берутся из внешних источников – налоговых органов, реестров и баз данных, а также из информации, предоставленной непосредственно заемщиком. Методика ПАО Сбербанка достаточно хорошо себя зарекомендовала и апробирована на практике [4, с. 127].

В таблице 1 представим сравнительные характеристики методик оценки кредитоспособности АО «Альфа Банк» и ПАО «Сбербанк».

Таблица 1.

Сравнительная характеристики методик оценки заемщика в АО «Альфа Банк» и ПАО «Сбербанк»

АО Альфа Банк	ПАО Сбербанк
Более детальная и подробная проверка заемщика	Обеспечивает количественный и качественный анализ и оценку кредитоспособности заемщика
Сложные и трудоемкие расчеты	Простые расчеты и не занимают много времени
Сравнительно высокие риски	Минимальные риски
Рейтинговая модель не позволяет увидеть реальное финансовое состояние заемщика	Рейтинговый анализ не дает цельной картины финансового состояния заемщика
Не отвечает постоянно меняющейся экономической ситуации в стране	Не отвечает постоянно меняющейся экономической ситуации в стране

У Банка ВТБ 24 действует скорринговая система оценки заемщиков, применяется ко всем видам кредитования. Оценка риска осуществляется с учетом вероятности возврата кредита, рассчитываемой с помощью скорринговых моделей, разработанных специалистами Банка с использованием программного обеспечения ведущих мировых производителей. Методика ПАО ВТБ позволяет проводить анализ дохода как подтвержденного, так и неподтвержденного соответствующими документами. На основании сведений о доходах, указанных в анкете – кредитной заявке, и представленного пакета документов осуществляется классификация дохода основного заемщика, созаемщика и поручителя по

специальным формулам [2]. В таблице 2 представим сравнительную характеристику методик оценки заемщиков в АО «Альфа Банк» и ПАО ВТБ:

Таблица 2.

**Сравнительная характеристики методик оценки заемщика
в АО «Альфа Банк» и ПАО «Сбербанк»**

АО Альфа Банк	ПАО ВТБ
Рейтинговая модель изучения платежеспособности (на основе рейтинга)	Скоринговая модель
Оценка кредитоспособности сравнительно поверхностна, не учитывает финансовое реальное состояние заемщика	Учитывает одновременно множество различных факторов
Обобщенная модель	Глубокая оценка, индивидуальный подход.
Простые расчеты, не занимающие много времени.	Затратна в финансовом и организационном аспекте, необходимы длительные исследования, построение математической модели.

Таким образом, представленные методики оценки кредитоспособности заемщика АО «Альфа-Банк», ПАО СБЕРБАНК и ПАО ВТБ отличаются друг от друга составом факторов, используемых при оценке общего кредитного рейтинга заемщика, а также подходами к оценке каждого параметра модели и степенью значимости каждого из них. При этом, имеют как достоинства, так и отдельные недостатки.

Список литературы.

1. Зубов С.А. Кредитование физических лиц по итогам 2019 года. Экономическое развитие России. 2020. -Т. 27. № 4. С. 33-36.
2. Кислинская Г. Скоринговая модель оценки кредитоспособности заемщика [Электронный ресурс] // ФБ.ру. URL: <http://fb.ru/article/257301/skoringovaya-model-otsenki-kreditospobnostizaemschika> (дата обращения 14.03.2021).
3. Махмадов О.С., Шарипов Б.М. Методика оценки кредитоспособности заемщика в современных условиях. Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2018. №3 (99).
4. Самедова С.Б. Анализ кредитования физических лиц на примере ПАО «Сбербанк». Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 1-2 (40). С. 127-130.
5. Шуллер О.Д. Банковское кредитование физических лиц в России: состояние, проблемы и решения. Журнал У. Экономика. Управление. Финансы. 2020. № 1 (19). С. 152-159.

3. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

ПОДХОД К ПРОЕКТИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Качалкина Кристина Геннадиевна

*соискатель степени кандидата экономических наук,
Уфимский государственный нефтяной
технический университет,
РФ, г. Уфа*

APPROACH TO THE DESIGN OF ORGANIZATIONAL STRUCTURES OF MANAGEMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES IN MODERN CONDITIONS

Kristina Kachalkina

*Doctoral candidate,
Ufa State Petroleum Technological University,
Russia, Ufa*

Аннотация. Цель данного исследования состоит в выявлении и описании требований к новому подходу к проектированию организационных структур управления (ОСУ) в современных условиях. Для этого рассмотрены тренды, влияющие на систему управления промышленным предприятием, и проведен сопоставительный анализ существующих подходов к проектированию ОСУ на соответствие трендам. Результаты сопоставительного анализа легли в основу перечня требований и логики предложенного автором подхода.

Abstract. The purpose of this research is to identify and describe the requirements for a new approach to the design of organizational structures of management in modern conditions. For this, the trends affecting the managerial system of an industrial enterprise are considered, and a comparative analysis of existing approaches to the design of organizational structures of management for compliance with the trends is carried out. The results of the

comparative analysis formed the basis of the list of requirements and the logic of the approach proposed by the author.

Ключевые слова: организационная структура управления; система управления предприятием; организационное проектирование; подходы к проектированию

Keywords: organizational structure of management; enterprise managerial system; organizational design; design approach

Промышленные предприятия регулярно сталкиваются с решением вопросов организационного характера, определяя модель, структуру и порядок принятия управленческих решений. Однако однажды разработанная система управления не может долго оставаться актуальной требованиям и условиям внешней и внутренней среды предприятия. Ускоряющееся развитие социально-экономических систем (СЭС) макроуровня влечет за собой постоянное изменение запросов к тому, что такое «эффективное промышленное предприятие» и «эффективное решение организационно-управленческих задач» для обеспечения его жизнедеятельности [2, с. 28]. Организационно-управленческие решения формализуются в организационной структуре управления (ОСУ), и потому обеспечение соответствия системы управления запросам внешней и внутренней среды следует реализовывать через изменение подхода к проектированию ОСУ. Соответственно, целью данного исследования и стало определение требований к новому подходу. Решены следующие задачи: (1) рассмотреть тренды, влияющие на систему управления промышленным предприятием; (2) проанализировать существующие подходы к проектированию ОСУ на возможность учета происходящих изменений; (3) сформировать перечень требований к новому подходу.

Тренды, влияющие на систему управления предприятием

Промышленное предприятие является частью СЭС, оно обменивается с ней потоками информации, ресурсов. СЭС задает условия производственно-хозяйственной деятельности предприятия и предъявляет требования к его эффективности. Тренды же представляют собой направления и существенные изменения в СЭС и влияют на все ее составляющие, а, значит, и на отдельные предприятия, и на требования к эффективности внутри системы.

Анализом трендов занимаются и ученые, и практики, т. к. понимание тенденций трансформации среды – основа стратегического планирования и управления развитием. Можно выделить консалтинговые компании (McKinsey, EY, PWC и др.), исследовательские и аналитические агентства (IPSOS, WEF, ESPAS и др.), специализированные медиа-издания (РБК, Harvard Business Review и др.). В

ходе исследования проанализированы их основные публикации, отобран перечень наиболее часто встречающихся изменений, влияющих на систему управления. С использованием данного перечня проведено анкетирование специалистов и руководителей отделов организационного планирования и развития, HR-департаментов российских компаний нефтегазовой, сельскохозяйственной отраслей, сфер торговли, науки и образования (всего 32 респондента из 29 компаний), чтобы определить, какие из перечисленных трендов являются наиболее существенными для российских компаний. Результаты представлены на рисунке 1.

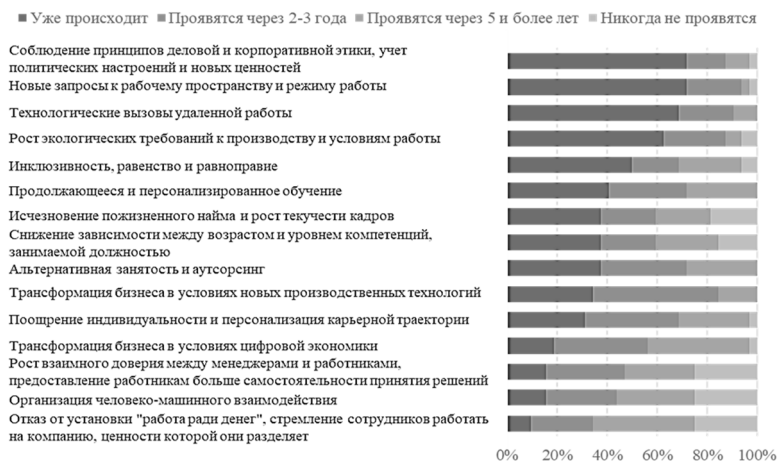


Рисунок 1. Оценка влияния ключевых трендов на систему управления

Как видим, 60% респондентов отметили 11 из 15 трендов как влияющие или готовые повлиять в ближайшие 3 года. Показательно, что последние 4 тренда уже явно проявляются за рубежом и усилились в период пандемии COVID-19 [1], тогда как для российских компаний эти тренды уходят в долгосрочную перспективу. Очевидно, что система управления промышленных предприятий (и ОСУ как ее часть) в ближайшее время столкнется с вызовами, которые значительно трансформируют организацию бизнес-процессов и работы с кадрами, поэтому необходимо убедиться, что используемые подходы позволяют учесть тренды и позволят обеспечить эффективное управление в новых условиях.

Подходы к проектированию ОСУ и их соответствие трендам

В организационном проектировании есть разные взгляды на то, что считать подходом, а что методом проектирования ОСУ. Анализ

работ Хохловой Т.П. [6, с. 15-17], Козловой К.А. [4, с. 223-226], Переверзев М.А. [5, с. 68-70] и др. позволил считать классический, гуманистический и ситуативный подходы основными [3, с. 78]. В таблице 1 представлены предварительные результаты сопоставительного анализа учета подходами основных трендов.

Таблица.

Учет подходами к проектированию ОСУ трендов в СЭС

Тренды \ Подходы	Классический	Гуманистический	Ситуативный
Соблюдение принципов деловой и корпоративной этики	+	+	+
Новые запросы к рабочему пространству и режиму работы	-	-	+
Технологические вызовы удаленной работы	-	-	-
Рост экологических требований к производству и условиям работы	+	+	+
Инклюзивность, равенство, равноправие	-	+	-
Продолжающееся и персонализированное обучение	-	+	+
Исчезновение пожизненного найма и рост текучести кадров	-	+	+
Снижение зависимости между возрастом, компетентностью, занимаемой должностью	-	-	-
Альтернативная занятость и аутсорсинг	-	-	+
Трансформация бизнеса в условиях новых производственных технологий	+	+	+
Поощрение индивидуальности и персонализация карьерной траектории	-	+	+
Трансформация бизнеса в условиях цифровой экономики	-	-	+
Рост взаимного доверия между менеджерами и работниками	-	+	-
Организация человеко-машинного взаимодействия	+	+	+
Стремление работать на компанию, ценности которой разделяют	-	+	-

В таблице «+» означает, что тренд однозначно или с высокой вероятностью может быть учтен при проектировании ОСУ на основе соответствующего подхода; «-» – учесть влияния, вызванные трендом, скорее всего при применении подхода не удастся, т. к. инструментарий подхода ограничен, напр., числом учитываемых в проектировании факторов. Как видим, ни один из существующих подходов не сможет в полной мере учесть даже первые ТОП-5 трендов, что может повысить риски для организованных с их использованием систем управления. А поскольку система управления предприятием по своей сути должна быть адекватна сложившимся требованиям и условиям и в то же время быть готовой меняться, учитывая тренды, то возникает необходимость разработки нового подхода.

Требования к подходу к проектированию ОСУ в существующих условиях

Поскольку практика организационного проектирования сталкивается с ускоряющимся развитием СЭС, и тренды стремительно меняют общество и сменяют друг друга, то нецелесообразно требовать от подхода к проектированию ОСУ, чтобы он отражал текущие условия и тренды СЭС, как это было в классическом и гуманистическом подходах. Скорее это должен быть набор свойств или характеристик, аналогичный тому, что присутствует в адаптивном подходе, который бы позволял быстро результативно реагировать на изменения. Такими требованиями-свойствами автор предлагает видеть:

- адаптивность и преактивность;
- саморегулирование и самоорганизация;
- экономическую эффективность;
- учет трендов.

Логика нового подхода проиллюстрирована на рисунке 2.

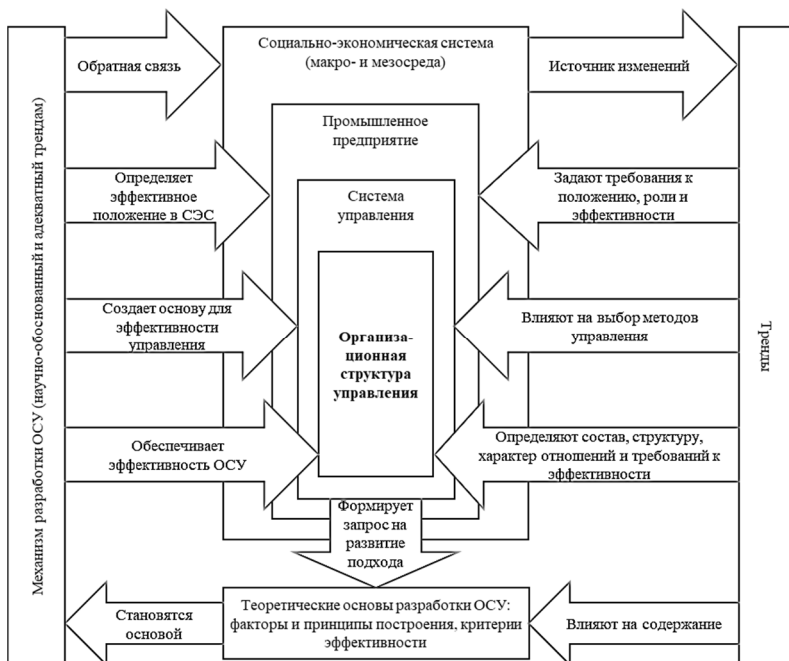


Рисунок 2. Подход к анализу трендов и проектированию механизма построения современной ОСУ

Отметим, что подход должен быть использован для разработки теоретических основ проектируемого механизма построения ОСУ. Следует отметить, что этот механизм и должен обеспечивать эффективность как системы управления вместе с ОСУ, так и деятельности предприятия. Обеспечение этой эффективности (или неудачи в ее обеспечении), на наш взгляд, и есть обратная связь, стимулирующая дальнейшее развитие СЭС и, соответственно, изменений трендов. А именно: эффективное функционирование предприятий обеспечивает экономическую базу, способствующую социально-экономическому развитию и прогрессу системы.

Для детальной проработки подхода и составляющих механизма проектирования ОСУ требуется дальнейшее исследование трендов, направлений и силы их изменений, а также понимания их влияния на эффективность предприятия и управления.

Список литературы:

1. Gosling W., Coppola M., McCarthy K. May the workforce be with you. The voice of the European workforce 2020 [электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/impact-covid-19-european-workforce.html>. Дата доступа: 1.04.2021.
2. Popova N., Shynkarenko V., Kryvoruchko O., Zoltan Z. Enterprise management in VUCA conditions // *Economic Annals-XXI*. – 2018. – № 170 (3-4). –Р. 27–31. DOI: 10.21003/ea.V170-05.
3. Качалкина К.Г. Учет ограниченной рациональности в организационном проектировании // *Научные записки молодых исследователей*. – 2020. – Том 8, №5. – С. 75-84.
4. Козлова К.А., Буньковский В.И. Методология проектирования организационных структур управления // *Сборник научных трудов Ангарского государственного технического университета*. – 2008. – Том 1, №1. – С. 223–229.
5. Переверзев М.П., Косцов Т.В. Менеджмент в сфере культуры и искусства: учебн. пособ. – Инфра-М, 2021. – 192 с.
6. Хохлова Т.П. Эволюция методологии организационного проектирования: динамическое горизонтальное структурирование // *Менеджмент в России и за рубежом*. – 2006. – №4. – С. 12-25.

4. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ПАССИВАМИ

Ишкин Руслан Раильевич

*студент,
ФГБОУ ВО Пензенский государственный университет,
РФ, г. Пенза*

Аннотация: в условиях обострения конкуренции именно в части формирования пассивов разработка адекватного инструментария управления процессами их формирования приобретает не только теоретическое значение, но и становится одним из рычагов обеспечения роста уровня экономической безопасности предприятия. В статье выясняются теоретические особенности повышения уровня экономической безопасности организации на основе управления пассивами. Анализ теоретических основ позволит выяснить значение пассивов организации для экономической безопасности предприятия.

Ключевые слова: пассивы; экономическая безопасность; управление пассивами; экономика; экономика предприятия.

Главная цель обеспечения экономической безопасности предприятия и состоит в том, чтобы гарантировать его стабильное и максимально эффективное функционирование в данном периоде и высокий потенциал развития в будущем. Необходимо отметить, что наиболее значимую роль в обеспечении экономической безопасности играет финансовая составляющая.

Уровень экономической безопасности организации во многом определяется тем, какими финансовыми ресурсами она обладает и из каких источников они формируются. Все это источники отражены в пассиве баланса организации.

Пассивы, являясь бухгалтерским термином, по сути, представляют собой капитал предприятия, который в свою очередь является экономической базой создания и развития предприятия, обеспечивая интересы государства, собственников и персонала [1].

Пассивы предприятия характеризует общую стоимость средств в денежной, материальной и нематериальной формах, инвестированных в формирование его активов.

Проведение пассивных операций стало одной из важнейших задач для «здоровой» работы предприятий, так как аккумуляция доступных финансовых ресурсов субъектов экономической системы и их преобразование в инвестиции является основной функцией организаций.

Как выделит Морыженков: «Для формирования эффективной структуры пассивов предприятия, обеспечивающей его экономическую безопасность в организации должна быть сформирована система управления пассивами. Основная цель системы управления - удовлетворение потребности компании в финансовых ресурсах, направленных на приобретение необходимых активов, обеспечивающих оптимизацию структуры с позиции формирования условий эффективного использования» [4]:

- Подсистема управления собственными средствами предприятия, представляющая собой группу корпораций, направленных на обеспечение необходимого уровня самофинансирования его производственного развития;

- Подсистема управления заемным капиталом, представляющим собой часть корпоративной финансовой политики, которая заключается в обеспечении наиболее эффективных форм и условий привлечения заемного капитала из различных источников в соответствии с потребностями развития предприятия;

- Подсистема взаимного управления капиталом представляет собой большую часть всей финансовой политики компании, из которой следует, что для вывода срочно привлекаются наиболее эффективные формы и условия для зла.

- Подсистема оптимизации структуры капитала представляет собой часть корпоративной системы управления пассивами, определяющей соотношение использования собственных и заемных средств, при котором достигается наиболее эффективная пропорциональность между коэффициентом рентабельности и коэффициентом финансовой устойчивости предприятия, то есть максимизируется его рыночная стоимость;

- Подсистема управления стоимостью капитала предприятия представляет собой особое направление корпоративной финансовой политики, ориентированное на управление ценой, которую предприятие платит за привлечение капитала из различных источников в конкретных рыночных условиях, с учетом его потенциальных возможностей.

Формирование системы управления пассивами предприятия и выбор источников формирования капитала предприятия демонстрирует влияние

различных объективных и субъективных факторов. Основными факторами являются:

1. Организационно-правовые форма созданного предприятия. Этот фактор используется, прежде всего, в формате привлечения собственного капитала через его инвестиции в уставной фонд предприятия, или его привлечением путем открытой или закрытой подписки на его акции.

2. Отраслевые особенности операционной деятельности предприятия. Структура активных активов и их ликвидность зависят от их характера. Компании с высокой фнрндоемкостью производства в силу высокой доли внеоборотных активов часто имеют низкий кредитный рейтинг и вынуждены сосредоточиться на накоплении капитала на собственные источники его привлечения.

3. Размер предприятия. Чем ниже этот показатель, тем в большей степени потребность в капитале на стадии создания предприятия может быть удовлетворена за счет собственных его источников и наоборот.

4. Стоимость капитала, привлекаемого из различных источников. В целом стоимость заемного капитала, привлекаемого из различных источников, обычно ниже, чем стоимость собственного капитала. Однако, по сравнению с другими источниками привлечения заемных средств, стоимость капитала существенно меняется в зависимости от ожидаемого рейтинга кредитоспособности предприятия, формы кредитования и других условий.

5. Свобода выбора источников финансирования. В.В. Ковалев особо отмечал: «Не все из источников доступны для отдельных создаваемых предприятий. На средства государственного и местных бюджетов могут рассчитывать лишь отдельные наиболее значимые общегосударственные и коммунальные предприятия» [2].

6. Конъюнктура рынка капитала. В зависимости от состояния этой конъюнктуры возрастает или снижается стоимость заемного капитала, привлекаемого из различных источников.

7. Уровень налогообложения прибыли. По словам Тепловой Т.В: «В контексте низких ставок налога на прибыль или запланированных налоговых льгот на прибыль, создаваемых предприятием, разница в стоимости собственного и заемного капитала падает. Это связано с тем, что эффект налогового корректора при использовании заемных средств уменьшается» [3].

8. Мера принимаемого учредителями риска при формировании капитала. Избегание высокого уровня риска формирует консервативный подход учредителей к финансированию и созданию нового

предприятия, в основе которого лежит его капитал. И наоборот, стремление получить в дальнейшем высокую прибыль инвестированного капитала, несмотря на высокий уровень риска, формирует агрессивный подход к инвестированию нового бизнеса, где заемный капитал используется в процессе создания предприятия в максимально возможном размере.

9. Задаваемый уровень концентрации собственного капитала для обеспечения требуемого финансового контроля. Данный фактор определяет формирование пропорций собственного капитала в акционерном обществе, характеризует пропорции акций, приобретаемых учредителями и акционерами.

Таким образом, сущность экономической безопасности организации проявляется в ее способности наиболее эффективно формировать и использовать необходимые ресурсы для обеспечения стабильной экономической и хозяйственной деятельности и запланированного долгосрочного развития.

Учет перечисленных факторов позволяет целенаправленно избирать схему финансирования и структуру источников привлечения капитала, обеспечивающего эффективное функционирование предприятия и его экономическую безопасность.

Список литературы:

1. Балабанов И.Т. Основы финансового менеджмента: Учеб. Пособие. -3-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 528 с.
2. Ковалёв В.В. Управление финансами: Учебное пособие. – М.: ФБК-ПРЕСС, 2019. – 160 с.
3. Теплова Т.В. Финансовые решения: стратегия и тактика: учебное пособие. – М.: ИЧП «Издательство Министр», 2019. – 264 с.
4. Морыженков В.А., Поморина М.А. Политика управления активами-пассивами как концептуальная основа интеграции риск-менеджмента в систему финансового управления компанией // Вестник университета. – 2019. – № 7. – С. 301-309.

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

*Сборник статей по материалам XLIX международной
научно-практической конференции*

№ 4 (49)
Апрель 2021 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 15.04.21. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 3. Тираж 550 экз.

Издательство «МЦНО»
123098, г. Москва, ул. Маршала Василевского, дом 5, корпус 1, к. 74
E-mail: economy@nauchforum.ru

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного
оригинал-макета в типографии «Allprint»
630004, г. Новосибирск, Вокзальная магистраль, 3



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru