



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN: 2541-8408



№7(73)

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

МОСКВА, 2023



НАУЧНЫЙ ФОРУМ: ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

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

№ 7 (73)
Август 2023 г.

Издается с ноября 2016 года

Москва
2023

УДК 33
ББК 65
НЗ4

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, 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 экономии ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, г. Екатеринбург.

НЗ4 Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам LXXIII междунар. науч.-практ. конф. – № 7 (73). – М.: Изд. «МЦНО», 2023. – 64 с.

ISSN 2541-8408

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

ISSN 2541-8408

ББК 65

© «МЦНО», 2023

Оглавление

1. Землеустройство, рекреация и туризм	5
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ВЫДЕЛА ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ ИЗ ЗЕМЕЛЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ ОБЩЕДОЛЕВОЙ СОБСТВЕННОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)	5
Алымова Кристина Игоревна Королёва Наталья Алексеевна Букин Сергей Николаевич	
2. Математические и инструментальные методы экономики	11
НАПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАРКЕТПЛЕЙСОВ ПО ПРОДАЖЕ И ПРОДВИЖЕНИЮ	11
Лизакова Роза Алексеевна Челяпина Валентина	
3. Менеджмент	17
УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	17
Ковальчук Максим Витальевич Баранова Инна Петровна	
РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОПТИМИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ КОМПАНИИ	25
Полухин Александр Сергеевич	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ В ОРГАНИЗАЦИИ	32
Тинин Евгений Денисович Дмитриев Антон Геннадьевич	
4. Экономика и управление народным хозяйством	40
АНАЛИЗ ОТРАСЛИ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ТУРИЗМА В РОССИИ	40
Абдрафикова Софья Раисовна	

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ВЕКТОРА РАЗВИТИИ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ESG-ПЕРЕХОДА Бирюков Евгений Витальевич	45
ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ, РЕАЛЬНОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ В НАЦИОНАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ Носачевская Екатерина Александровна	53

1. ЗЕМЛЕУСТРОЙСТВО, РЕКРЕАЦИЯ И ТУРИЗМ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ВЫДЕЛА ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ ИЗ ЗЕМЕЛЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ ОБЩЕДОЛЕВОЙ СОБСТВЕННОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)

Алымова Кристина Игоревна

*магистрант,
Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства,
РФ, г. Пенза*

Королёва Наталья Алексеевна

*студент,
Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства,
РФ, г. Пенза*

Букин Сергей Николаевич

*доцент
кафедры «Землеустройство и геодезия»,
канд. экон. наук, Пензенский государственный
университет архитектуры и строительства,
РФ, г. Пенза*

TOPICAL ISSUES OF ALLOCATION OF LAND PLOTS FROM AGRICULTURAL LAND OF COMMON OWNERSHIP (ON THE RISE OF THE PENZA REGION)

Kristina Alymova

*Master's student,
Penza State University
of Architecture and Construction,
Russia, Penza*

Natalya Koroleva

*Bachelor's student,
Penza State University
of Architecture and Construction,
Russia, Penza*

Sergey Bukin

*Associate Professor
of the Department, Candidate of Economic Sciences
"Land Management and Geodesy" of the Penza
State University of Architecture and Construction,
Penza State University of Architecture and Construction,
Russia, Penza*

Аннотация. Проведён анализ количественных характеристик земельного фонда региона (Пензенская область) и правовых аспектов процедуры выдела земельных участков из земель сельскохозяйственного назначения общедолевой собственности. Выявлены основные проблемы реализации рассмотренной процедуры на практике. Предложены варианты устранения недостатков.

Abstract. An analysis of the quantitative characteristics of the land fund of the region (Penza region) and the legal aspects of the procedure for allocating land plots from agricultural land of common ownership was carried out. The main problems of implementation of the considered procedure in practice are revealed. Options for eliminating shortcomings are proposed.

Ключевые слова: выдел; земельные участки; земли сельскохозяйственного назначения.

Keywords: allotment; land plots; agricultural land.

В настоящее время в условиях сложной макроэкономической обстановки в целях обеспечения продовольственной безопасности необходимо обеспечить устойчивое и комплексное развитие сельских территорий [1, с. 186; 2, с. 153б], как основы агропромышленного комплекса.

Наличие долевой собственности замедляет развитие хозяйственной деятельности на землях сельскохозяйственного назначения. Для упорядочения землепользования необходима инициатива всех собственников земельных долей. Только они могут распорядиться земельным участком, находящимся в долевой собственности. Однако на протяжении уже более 20 лет земля остается практически невостребованной.

ванной, в том числе потому, что средний возраст собственника земельной доли составляет уже порядка 66 лет.

Земельный фонд в административных границах Пензенской области по состоянию на 1 января 2022 года составляет 4335,2 тыс.га. (таблица 1)

Таблица 1.

Сравнение земельного фонда Пензенской области по категориям

Категории земель	Площадь тыс. га.		
	2020 г.	2021 г.	2021 г. к 2020 г.
1	2	3	4
1. Земли сельскохозяйственного назначения	3069,2	3069,2	-
2. Земли населенных пунктов	230,6	230,6	-
3. Земли промышленности, энергетики, транспорта, связи, радиовещания, телевидения, информатики, земли для обеспечения космической деятельности, земли обороны, безопасности и земли иного специального назначения	44,7	44,7	-
4. Земли особо охраняемых территорий и объектов	9,2	9,2	-
5. Земли лесного фонда	964,5	964,5	-
6. Земли водного фонда	14,8	14,8	-
7. Земли запаса	2,2	2,2	-
Итого земель:	4335,2	4335,2	-

Согласно данным вышеприведенной таблицы 1 в 2021 году изменений в структуре земельного фонда по категориям не произошло.

В Пензенской области на 31.12.2021 г. находится 137763 земельных участков сельскохозяйственного назначения, сведения о которых содержатся в едином государственном реестре недвижимости (ЕГРН).

Сведения о количестве земельных участков на территории Пензенской области, местоположение границ которых установлено/не установлено на примере земель сельскохозяйственного назначения показаны в таблице 2

Таблица 2.

**Количество земельных участков на территории
Пензенской области, местоположение границ которых
установлено/не установлено на 31.12.2021 г.**

Наименование категорий земель	Количество земельных участков	
	местоположение границ установлено	местоположение границ не установлено
1	2	3
Сельскохозяйственного назначения	7429	63534

На основании данных таблицы 2 можно сделать вывод о значительном преобладании земельных участков, местоположение границ которых не установлено.

Имеется еще один аспект, затрудняющий легитимное использование сельскохозяйственных земель: в связи с отсутствием собственника земельной доли, купить его земельную долю или оформить ее в аренду невозможно. Исходя из этого государственный бюджет теряет возможность получать прибыль от налогов. Основные средства в местные бюджеты поступают от платежей за землю с организаций и недвижимостью – с физических лиц.

В то же время контрольно-надзорные органы привлекают сельскохозяйственных товаропроизводителей к ответственности, если земля ими используется без оформления прав и документов, то есть за самовольный захват пашни.

Внесенные изменения в законодательство значительно упростили порядок выявления, утверждения и передачи в муниципальную собственность не востребовавшихся земельных долей.

Понятие "невостребованная земельная доля" и порядок ее изъятия в муниципальную собственность уточнены в статьях 12.1, 13.1, 14 и 14.1 Федерального закона "Об обороте земель сельскохозяйственного назначения" [3].

Список лиц, земельные доли которых могут быть признаны не востребовавшими, составляет орган местного самоуправления. Так же орган местного самоуправления обращается в суд с требованием о признании права муниципальной собственности на не востребовавшиеся земельные доли.

Выдел земельного участка осуществляется в случае выдела доли или долей из земельного участка, находящегося в долевой собственности. При выделе земельного участка образуются один или несколько земельных участков. При этом земельный участок, из которого осу-

ществлен выдел, сохраняется в измененных границах (измененный земельный участок).

Размер и местоположение границ земельного участка, выделяемого в счет земельной доли или земельных долей, должны быть согласованы кадастровым инженером.

Проектом межевания земельного участка или земельных участков определяются размеры и местоположение границ земельного участка или земельных участков, которые могут быть выделены в счет земельной доли или земельных долей.

Проект межевания земельного участка, утверждаемый решением собственника земельной доли или земельных долей, подлежит обязательному согласованию с участниками долевой собственности. Предметом согласования являются размер и местоположение границ выделяемого в счет земельной доли или земельных долей земельного участка.

Извещение о необходимости согласования проекта межевания земельного участка направляется участникам долевой собственности или публикуется в средствах массовой информации. При выделе земельного участка из земель сельскохозяйственного назначения в счет долей общедолевой собственности кадастровые инженеры сталкиваются с определенными проблемами.

1. Период выдела с момента подачи заказчиком заявления до подачи документов на государственный кадастровый учет и регистрации в Росреестре увеличивается за счёт фиксированного 30-дневного срока ожидания возражений от дольщиков.

2. Получение проекта перераспределения земель сельскохозяйственных предприятий происходит в бумажном формате. Качество выкопировки при этом среднее.

3. Отсутствует единый подход к округлению площадей при переводе площади из баллогекторов в гектары.

4. Недостаточное количество пригодных для использования паевых земель вследствие зарастания земель густой растительностью, развитие эрозионных процессов (появление оврагов и лощин).

5. Временные и финансовые издержки на судебные процедуры.

В целях устранения перечисленных недостатков предлагается более активно использовать возможности подачи документов через интернет-порталы. Дистанционное взаимодействие позволит существенно сократить срок выполнения и снизить стоимость кадастровых работ по выделу земельного участка из земель сельскохозяйственного назначения.

Список литературы:

1. Акифьев, И.В. Реализация кадрового потенциала Бековского района Пензенской области как способ решения сложной демографической ситуации / И.В. Акифьев, С.Н. Букин, Д.А. Самсонова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2018. № 2. – С. 186-194.
2. Ишамятова, И.Х. Выявление земель, подверженных негативному влиянию с применением программного продукта SAGA GIS / И.Х. Ишамятова // Столыпинский вестник. – 2022. Т. 4. № 3. – С. 1530-1538.
3. Федеральный закон от 27.04.2002 № 101-ФЗ «Об обороте земель сельскохозяйственного назначения» (в ред. от 29.12.2022)/ Официальный сайт компании КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37816/ (дата обращения: 29.06.2023).

2. МАТЕМАТИЧЕСКИЕ И ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ ЭКОНОМИКИ

НАПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАРКЕТПЛЕЙСОВ ПО ПРОДАЖЕ И ПРОДВИЖЕНИЮ

Лизакова Роза Алексеевна

*канд. экон. наук, доцент,
Барановичский государственный университет,
Беларусь, г. Барановичи*

Челяпина Валентина

*студент,
Барановичский государственный университет,
Беларусь, г. Барановичи*

DIRECTIONS OF DIGITALIZATION ACTIVITIES OF MARKETPLACES FOR SALE AND PROMOTION

Rosa Lizakova

*Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor,
Baranovich State University,
Belarus, Baranovich*

Valentina Chelyapina

*Student
Baranovich State University,
Belarus, Baranovich*

Аннотация. В статье предлагается алгоритм разработки программы оптимизации деятельности коммуникационных каналов с целью более эффективного планирования и управления рекламными кампаниями на маркетплейсах.

Abstract. The article proposes an algorithm for developing a program to optimize the activities of communication channels in order to more effectively plan and manage advertising campaigns on marketplaces.

Ключевые слова: маркетплейс; программа; реклама; логическая модель.

Keywords: marketplace; program; advertising; logical model.

Покупки в сети Интернет уже успели стать привычным способом приобретения товаров и услуг для многих покупателей как в Беларуси, так и за её пределами. Среди многих способов совершения покупок в Интернете набирают всё большую популярность покупки на маркетплейсах – оптимизированных онлайн-платформах по предоставлению продуктов и услуг. На маркетплейсах есть сотни видов и моделей одного товара, их предлагает множество поставщиков, действующих из сотен населённых пунктов. В связи с этим большое значение обрело постоянное совершенствование используемых средств продвижения товаров и оптимизации обслуживания покупателей, повышение качества контента; без чего найти покупателя становится весьма непростой задачей [1].

Цель работы состоит в создании программы для анализа, систематизации и оптимизации рекламных кампаний фирм, работающих на площадках маркетплейсов, позволяющей рассчитывать основные маркетинговые показатели анализируемых рекламных кампаний и получать рекомендации по их оптимизации.

Процесс создания программной системы предполагает решение следующих задач:

- анализ предметной области и оптимизируемых процессов;
- обоснование требований, предъявляемых к разрабатываемой информационной системе;
- проектирование структуры информационной системы;
- обоснование выбора средства разработки информационной системы;
- выбор комплекса технических средств для разработки информационной системы;
- программная реализация информационной системы.

Для создания качественной информационной системы требуется не только понимание оптимизируемых рекламных компаний фирмы, но и потребностей пользователей. Очень важно иметь представление о том, какой информацией должна оперировать система. Для этого необходимо знать, какие объекты входят в предметную область проек-

тируемой информационной системы и какие логические связи существуют между ними. Для формирования такого понимания применяются логические модели предметной области.

Целью создания логической модели является получение графического представления логической структуры изучаемой предметной области. Логическая модель предметной области отображает сущности (объекты и субъекты предметной области), их атрибуты и взаимосвязи между ними. Эффективность информационной системы и ее информационная насыщенность зависят от того, насколько тщательно разработана структура системы и четко определены связи между ее компонентами [2].

На рисунке 1 представлена логическая модель данных, которая является прототипом будущей базы данных.



Рисунок 1. Логическая модель базы данных

На диаграммах вариантов использования (Use Case diagram) отображается взаимодействие между вариантами использования, представляющими функции системы, и действующими лицами, представляющими людей или системы, получающие или передающие информацию в данную систему. Этот тип диаграмм описывает общую функциональность системы. На рисунке 2 представлена Use Case диаграмма информационной системы.



Рисунок 2. Use Case диаграмма информационной системы

Диаграммы последовательности (Sequence diagram) отражают поток событий, происходящих в рамках варианта использования. Взаимодействия объектов реализуются посредством сообщений, которые посылаются от одних объектов к другим. Сообщения изображаются в виде горизонтальных стрелок с именем сообщения и также образуют порядок по времени своего возникновения. Диаграмма последовательности Sequence diagram представлена на рисунке 3.

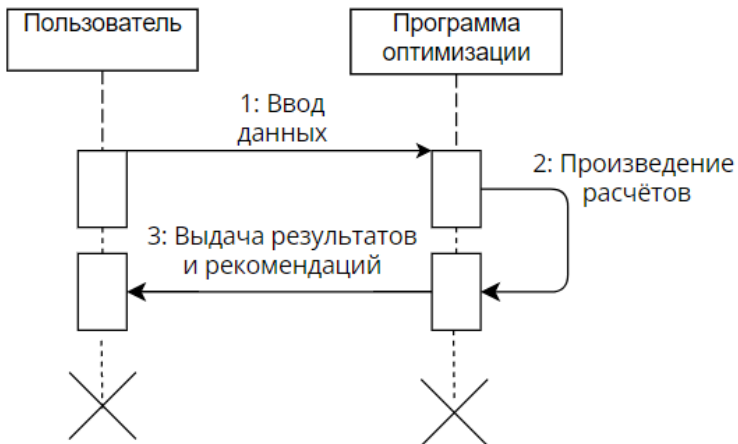


Рисунок 3. Sequence диаграмма информационной системы

Программа оптимизации будет содержать 9 полей для ввода исходных данных. Поле «Просмотры рекламы» будет принимать информацию о количестве просмотров рекламной кампании пользователями маркетплейсов и используется для расчёта показателя отношения числа кликов к числу показов CTR. Поле «Клики по рекламе» принимает данные о числе кликов пользователей по рекламному объявлению и используется для расчёта показателей цены за клик CPC и отношения числа кликов к числу показов CTR. Поле «Расходы на рекламу» будет принимать информацию о объёме денежных средств, затраченных на рекламную кампанию и используется для расчёта таких показателей, как цена за клик CPC, цена за привлечение покупателя CAC, эффективность рекламной кампании ROI. Поле «Добавления в корзину» принимает информацию о числе пользователей маркетплейса, добавивших рекламируемый товар в корзину на сайте и используется для расчёта процента покупок от добавлений в корзину BC. Поле «Цена товара» принимает информацию о величине цены рекламируемого товара и используется для определения выручки R от продажи товара. Поля «Рейтинг карточки товара», «Целевая позиция в рекламной выдаче» и «Текущая позиция в рекламной выдаче», «Период продаж» и «Продано товаров» принимают, соответственно, информацию о рейтинге карточки рекламируемого товара, позиции, на которую необходимо вывести карточку, текущей позиции карточки товара, периоде, в течение которого реализуется товар и числе продаж товара. Данные поля используются для корректировки рекомендаций по оптимизации стратегии продажи и продвижения товара.

В качестве средства разработки информационной системы предлагается выбрать высокоуровневый интерпретируемый язык программирования Python. Python обладает простым и понятным синтаксисом, который делает его легко читаемым и понятным для разработчиков. Это особенно важно для проектов, требующих совместной работы и поддержки в различных командных структурах [3].

Разработанная программа оптимизации деятельности по продаже и продвижению товаров на маркетплейсах позволяет анализировать данные о продажах, потребительском поведении, конкурентной среде и других факторах, с целью определения оптимальных стратегий рекламы и распределения рекламного бюджета. Такой подход способствует повышению видимости и привлекательности товаров для потребителей, что ведет к увеличению конверсии и общих объемов продаж товаров на маркетплейсах. Разработанная информационная система является удобным и гибким инструментом для управления, анализа и оптимизации рекламной деятельности, а также обладает по-

тенциалом для дальнейшего развития и интеграции с другими системами управления предприятием.

Список литературы:

1. Продвижение в маркетплейсах: как получать больше трафика. URL: <https://netology.ru/blog/09-2020-marketpleisy#cooperation>. Дата доступа: 5.05.2023.
2. Проектирование информационных систем: учебник и практикум для академического бакалавриата / Д.В. Чистов, П.П. Мельников, А.В. Золотарюк, Н.Б. Ничепорук; под общей редакцией Д.В. Чистова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 258 с.
3. Цифровая трансформация в маркетинговой деятельности: от автоматизации к алгоритмическому маркетингу / В.А. Пархименко, О.А. Савчик, В.В. Верняховская [и др.] / Big Data and Advanced Analytics. – 2020. – № 6-1. – с. 303-318.

3. МЕНЕДЖМЕНТ

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Ковальчук Максим Витальевич

*аспирант,
Московский финансово-промышленный
университет «Синергия»,
РФ, г. Москва*

Баранова Инна Петровна

*канд. экон. наук,
декан факультета управления
университета «Синергия»,
РФ, г. Москва*

MANAGEMENT OF PERSONNEL MOTIVATION IN INNOVATIVE ORGANIZATIONS

Maksim Kovalchuk

*Post-graduate student,
Moscow Financial and Industrial
University "Synergy",
Russia, Moscow*

Inna Baranova

*Candidate of Economics,
Dean of the Faculty of Management,
Synergy University,
Russia, Moscow*

Аннотация. В данной статье рассмотрены проблемы управления мотивацией персонала. Анализируется опыт использования различных инструментов в системе управления мотивацией персонала инновационных предприятий. Предлагается использование предложений с учетом возможностей организации.

Abstract. This article deals with the problems of personnel motivation management. The experience of using various tools in the personnel motivation management system of innovative enterprises is analyzed. It is proposed to use the proposals taking into account the capabilities of the organization.

Ключевые слова: мотивация; человеческий ресурс; персонал; управление персоналом; предприятие; инновационные предприятия.

Keywords: motivation; human resource; personnel; personnel management; enterprise; innovative enterprises.

Введение

С конца 20-го века проблема мотивации персонала является одной из ключевых в системе управления организациями. В настоящее время существует большое количество различных форм, методов и инструментов управления мотивацией персонала. Отличительной особенностью в системе управления персоналом инновационных предприятий является используемый ими определённый набор мотивационных инструментов, который по своей специфике является источником творческой, научной и обучающей деятельности. Актуальность данного исследования обусловлена тем, что на данный момент по-прежнему остается ряд неизученных вопросов, связанных с особенностями управления мотивацией персонала инновационных предприятий.

Цель статьи – проанализировать опыт использования инновационными предприятиями различных методов мотивации персонала.

Методы

В качестве основных методов исследования нами были выбраны синтез, теоретический анализ литературы и аналитический метод исследования.

Результаты

Новые явления в мировой и российской экономике выносят на передний план организации, обладающие высоким инновационным потенциалом, функционирующих в наукоемких, высокотехнологичных и цифровых сферах, т.е. так называемых инновационных организациях. Руководство инновационных предприятий, несомненно, понимает, что основной целью управления персоналом является накопление человеческого капитала предприятия. В связи с этим остро встает вопрос о создании той системы управления мотивацией персонала, кото-

рая будет учитывать многосторонний интерес работников, а также отличаться определённой гибкостью и разнообразием методов стимулирования.

Для изучения темы управления мотивацией персонала на инновационных предприятиях в первую очередь хотелось бы рассмотреть понятие инновационной организации.

Анализируя работы различных авторов, можно говорить о том, что инновационные организации являются предприятиями, деятельность которых направлена на создание, освоение, распространение и использование инноваций. В современном мире можно выделить четыре группы инновационных предприятий.

Представим их на рисунке 1 [2].

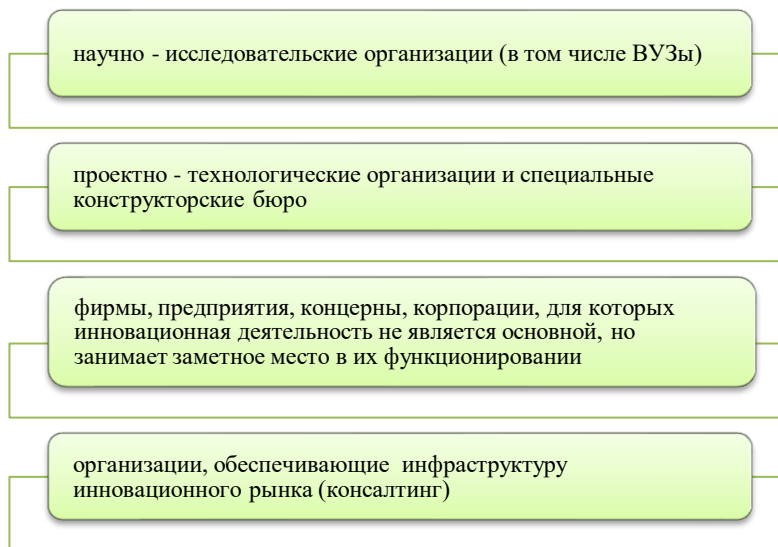


Рисунок 1. Группы инновационных предприятий

Далее выделим понятие мотивации. Существующее на данный момент множество определений термина мотивация можно обобщить следующим образом. Мотивация – это процесс побуждения человека к деятельности, реализуемый через систему различных стимулов [4].

Персонал инновационных предприятий должен обладать специфическим уровнем мышления, а значит, для данных организаций вопрос выработки новых инструментов мотивации стоит достаточно остро.

Основные факторы мотивации, используемые в современных организациях, представлены на рисунке 2.

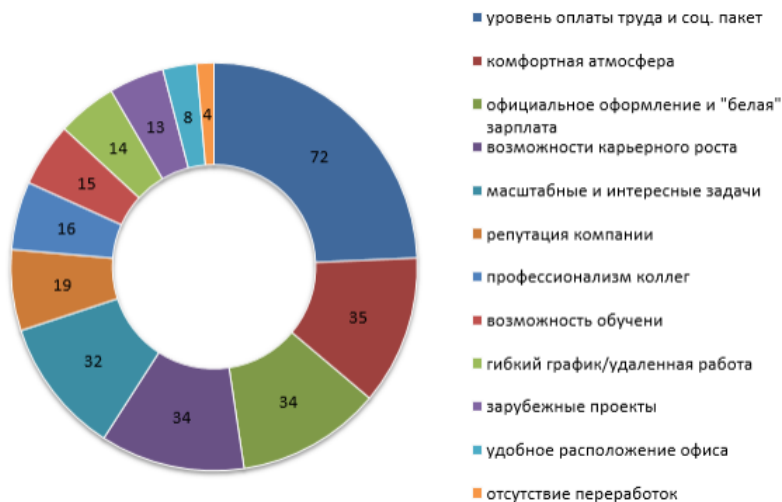


Рисунок 2. Основные факторы мотивации

Основу построения потребностей в мотивационных программах сотрудников, которые работают на инновационных предприятиях, можно условно разделить на 3 группы.

К первой группе относятся потребности базового уровня, такие как заработная плата, ощущение востребованности сотрудниками, а также признание их заслуг.

Данная группа является основой для построения большинства мотивационных программ инновационных предприятий.

Ко второй группе можно отнести ряд потребностей, которые являются так называемыми моральными формами мотивации – возможность самосовершенствования, карьерный рост, разнообразие и сложность задач предоставляемых в работе сотрудникам.

К третьей группе относятся те потребности персонала, которые стимулируют персонал, если не срабатывают предыдущие группы – креативность работы, чёткое структурирование задач, комфортность труда.

Несомненно, денежная мотивация является основой процесса стимулирования сотрудников.

Однако она наиболее эффективна на старте инновационной деятельности предприятия, и её эффективность ослабевает с течением

времени [1]. На смену денежной мотивации приходят социальные пакеты, действие которых распространяется на более длительный промежуток времени. В социальный пакет чаще всего включают следующие стимулы (рис. 3)



Рисунок 3. Стандартный состав социального пакета

Стоит отметить, что разработка мотивационной программы в организации, внедрение инструментов корпоративного обучения, формирование уровня зарплат и различных материальных стимулов в компании должна прорабатываться с учетом категории сотрудников.

Общепринято разделять персонал компании на группы поколений, которые так же диктуют основные стимулы для сотрудников. Так, для «поколения X» основным стимулирующим фактором по-прежнему является материальная основа, в то время как «поколение Y» стремится в своей работе достигнуть баланс между личной жизнью, отдыхом и трудом.

По данным статистики все больше компаний начинают уделять внимание развитию и формированию HR бренда компании [3] (рис. 4)

Работа над HR-брендом

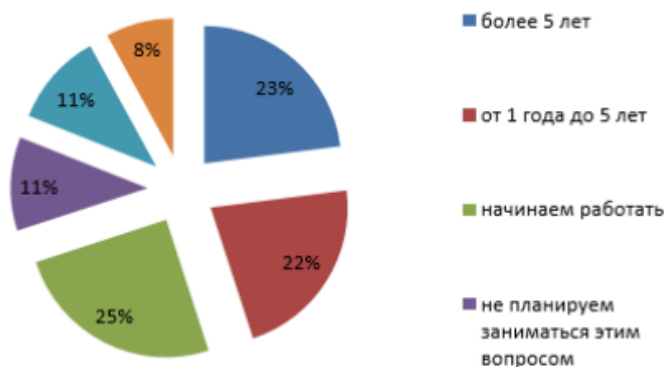


Рисунок 4. Продолжительность работа над HR-брендом российскими компаниями

Создание и развитие бренда работодателя происходит в процессе брендинга, т. е. управления брендом. Брендинг работодателя (HR брендинг) – это комплекс управленческих действий, направленных на реальных и потенциальных работников.

Ключевым, по мнению многих исследователей, является внутренний брендинг, касающийся занятых работников, так как именно они несут информацию о реальном положении дел в компании во внешнюю среду.

Обсуждение

Особенностью управления мотивацией персонала инновационных организаций является раскрытие потенциала сотрудника руководством организации, создание ощущения «своего места» в компании, поддержка творческой и креативной активности.

Одной из известных инновационных организаций России, которую приводят в пример, говоря о компаниях, которые умеют прости мулировать сотрудников является Яндекс. Ежегодно выделяется порядка 15% капитала данной компании на осуществление программы мотивации персонала.

Реалии современной жизни стимулируют компанию бороться за IT сотрудников не только с компанией Telegram, но и Сбербанком, Мегафоном и МТС, которые тоже не отстают в развитии инноваций.

Компания Aviasales в борьбе за специалистов внедрила в систему управления персоналом систему пульс – опросов Office Vibe, которая ежедневно фиксирует удовлетворенность сотрудников организации [5].

По мнению HR директора компании Yota – деньги для сотрудников является лишь первоначальным стимулом, в то время как действенной стратегией в удержании сотрудников является поддержка и развитие их активностей. Компания ежегодно принимает участие в плавании, спортивных и интеллектуальных играх, различных марафонах и вечеринках.

Наряду с положительными примерами внедрения мотивационных программ сотрудников в деятельность инновационных предприятий стоит отметить, что проблема разработки действительно эффективного механизма мотивации остро стоит перед HR специалистами.

В первую очередь данные разработки занимают время на поиск стимулов, которые подходят персоналу именно этой компании.

Однако стоит отметить, что в первую очередь – мотивация создается в голове человека. Если он считает, что его деятельность приносит пользу и видит результаты своей работы – значит, он уже становится замотивированным на результат.

Заключение

Стимулирование и мотивация персонала играют большую роль в развитии инновационных предприятий. Однако устоявшиеся и общеизвестные способы мотивации уже устарели и нуждаются в дальнейшем рассмотрении и развитии.

Стремление компаний поддерживать свою конкурентоспособность оказывает большое влияние на формирование бренда компании, в который в свою очередь входит политика управления персоналом, а значит и система его стимулирования.

Результатом внедрения грамотно построенной системы мотивации является увеличение привлекательности работы в компании, рост эффективности производственного процесса и достижение научно – технического прогресса.

Список литературы:

1. Гаврилюк, Е.С. Особенности мотивации персонала в инновационной деятельности / Е.С. Гаврилюк, И.И. Потапова, А.И. Волков // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – Т. 1, № 2. – С. 53-58. – EDN UNQZPL

2. Дворецкая, А.Е. Инновационная активность российских предприятий: анализ современной ситуации [Электронный ресурс] / А.Е. Дворецкая // Международный научно-практический интернет-журнал «ПРОЭкономика» – 2018. – № 7.
3. Сахарова Ю. В ключевом статусе [Электронный ресурс] // «Эксперт Северо-Запад». – №1-2 (758). – Режим доступа: <http://expert.ru/northwest/2018/01/v-klyuchevom-statuse/media/preview/#anchor-1> (дата обращения 05.03.2023)
4. Хохлова, Е.Д. Современные подходы к мотивации персонала организации / Е.Д. Хохлова // Молодой ученый. – 2019. – №46. – С. 364
5. Яндекс. Дзен – Операция «Мотивация». Как удержать сотрудников в IT-компаниях?/ Электронный ресурс – <https://dzen.ru/a/XQdtJYByXw37eJ4a> (дата обращения 09.03.2023)

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОПТИМИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ КОМПАНИИ

Полухин Александр Сергеевич

аспирант,

*Негосударственное образовательное
частное учреждение высшего образования*

*«Московский финансово-промышленный
университет «Синергия»,*

РФ, г. Москва

THE ROLE OF CORPORATE CULTURE IN OPTIMIZING THE COMPANY'S BUSINESS PROCESSES

Alexander Polukhin

Postgraduate student

of Non-state educational private institution

*of higher education "Moscow Financial
and Industrial University "Synergy",*

Russia, Moscow

Аннотация. В данной статье исследованы актуальные вопросы роли корпоративной культуры в контексте оптимизации бизнес-процессов компании.

Abstract. This article examines the topical issues of the role of corporate culture in the context of optimizing the company's business processes.

Ключевые слова: корпоративная культура; бизнес-процессы; оптимизация.

Keywords: Corporate culture; business processes; optimization.

Управленческие исследования в сфере оптимизации бизнес-процессов предоставляют предприятиям инструменты и методы для анализа, планирования, контроля и улучшения их деятельности. Одной из основных целей таких исследований является повышение эффективности внутренних процессов. Благодаря данным исследованиям могут быть выявлены проблемные области, требующие определение оптимальных путей развития и применения стратегий, направленных на достижение устойчивой прибыли [5].

Основные преимущества исследований оптимизации бизнес-процессов заключаются в том, что они помогают предприятиям принимать

обоснованные решения на основе фактов и аналитических данных. С помощью этих исследований руководство может более эффективно планировать ресурсы, оптимизировать бизнес-процессы и повысить конкурентоспособность компании.

Нередко предприятия сталкиваются с проблемами в организации и контроле своих операций. Таким образом исследование оптимизации бизнес-процессов позволяет выявить причины неэффективности и предложить рекомендации и решения для улучшения ситуации. В связи с чем, оптимизация бизнес-процессов позволяет определить оптимальные стандарты работы, улучшить управление ресурсами, разработать эффективные системы мотивации персонала и повысить качество продукции или услуг [1].

В условиях глобализации и развития международных отношений, исследование оптимизации бизнес-процессов становятся особенно важными. Предприятия должны быть готовы к конкуренции на мировом уровне, а это требует анализа и адаптации к изменяющейся международной среде. Исследование оптимизации бизнес-процессов позволяет анализировать мировые тренды, прогнозировать изменения и приспосабливаться к новым реалиям.

Таким образом, исследование оптимизации бизнес-процессов и повышение эффективности работы предприятия являются неотъемлемой частью успешного бизнеса в современном мире. Они помогают предприятиям адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям, повышать эффективность своей деятельности и реализовывать свой потенциал для достижения значительной прибыли.

В такой ситуации особо актуальным является проведение анализа настоящей ситуации на теоретическом уровне, включая доктринальный анализ исследования роли корпоративной культуры, а также ее соотношение с иными экономическими категориями в оптимизации бизнес-процессов компании.

Доктринальные исследования в сфере теории управления и их соотношение с существующими элементами построения бизнес-процессов организуются для анализа и оценки ситуации на локальном уровне [2].

Таким образом руководители компаний добывают стратегически важную информацию об эффективных рычагах воздействия на структуру компании для последующего решения о дальнейших действиях компаний на рынке.

Использование корпоративной культуры с помощью современных технологий предоставляет компаниям возможность приумножить свои знания о предстоящих проблемах, иными словами, позволяет све-

сти к минимуму неопределённость при принятии важных стратегических и управленческих решений [3].

Одна из основных целей исследований в данном направлении – определение адекватной характеристики процессов и явлений управленческих процессов, отражение возможности и позиционирование эффективной работы [4].

Корпоративная культура играет значительную роль в эффективности деятельности организации, и поэтому многие лидеры на сегодняшний день стремятся создать сильную и эффективную корпоративную культуру.

Для создания работающего механизма корпоративной культуры необходимо новое понимание роли отдельных лиц в системе общественного разделения труда. Это может означать принятие более целостного подхода, учитывающего потребности, ценности и мотивацию сотрудников. Такой подход может привести к более высокому уровню вовлеченности сотрудников, удовлетворенности работой и производительности, что в конечном итоге может способствовать коммерческому успеху организации [11].

Таким образом, корпоративная культура является основой для создания единого коллективного сознания и ценностей, которые могут быть использованы для оптимизации бизнес-процессов. Культура компании определяет общие цели, стандарты, принципы и нормы поведения, которые должны соблюдаться всеми сотрудниками [6].

Она включает в себя систему ценностей, которые направлены на достижение успеха и процветания компании, а также на создание благоприятной рабочей атмосферы. Культура компании также может включать в себя особенности коммуникации, обучения и развития сотрудников, а также подходы к руководству и принятию решений.

Основатель компании или высший руководитель играет важную роль в формировании корпоративной культуры и передаче ее ценностей и норм поведения новым сотрудникам. Он устанавливает тон и ожидания компании, которые в свою очередь влияют на мотивацию и поведение всех работников.

Корпоративная культура также может иметь влияние на мотивацию и удовлетворенность сотрудников, исследования показывают, что компании с сильной культурой обычно имеют лучшие показатели работы и продуктивности. Она также может обеспечить сотрудникам чувство принадлежности и связанности с компанией, что способствует их лояльности и долгосрочным отношениям с ней [8].

Однако, для успешного создания и поддержания корпоративной культуры необходимы постоянные усилия и присутствие на всех уровнях

организации. Регулярное обучение и коммуникация важны для укрепления и развития культуры. Также важно, чтобы компания была гибкой и способной адаптироваться к изменяющимся условиям и потребностям рынка.

В целом, корпоративная культура представляет собой ключевой элемент оптимизации бизнес-процессов, так как она создает основу для эффективной и согласованной работы всей компании. Она помогает установить общие цели и стандарты, а также способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы и улучшению результатов работы.

Данный феномен также предполагает готовность и способность применять эти качества на благо общества. Он включает в себя не только качества, которыми обладает человек, но и потребность, способность и желание использовать их для улучшения общества [9].

Концепция корпоративной культуры была впервые разработана в 1960-х годах и с тех пор ассоциируется с ценностями, навыками, знаниями и способностями, которыми обладают отдельные люди, и которые могут быть инвестированы для стимулирования экономического и социального развития организации.

В контексте нынешних экономических реалий повышенное внимание к инвестициям в корпоративную культуру рассматривается как важнейший фактор содействия экономического роста и построения бизнес-процессов компании.

Корпоративная культура является важнейшим фактором экономического и социального развития и включает часть рабочей силы, их знания и навыки, условия жизни, рабочую атмосферу, лидерство и аналитические инструменты.

Управленческие отношения, реализуемые с участием администрации предприятия по поводу вложения в человеческий потенциал, таким образом существенно отличаются от обычной деятельности, имеющей место в повседневные бизнес-процессы [8].

Использование корпоративной культуры как элемента финансового экономического роста в структуре экономики предприятия наделена следующим перечнем функций:

- Укрепление внутренней солидарности и эффективности работы коллектива. Корпоративная культура способствует созданию единого видения целей и ценностей предприятия, что позволяет сотрудникам работать согласованно и эффективно.
- Привлечение и удержание квалифицированных сотрудников. Корпоративная культура, которая ценит и развивает своих сотрудников, может привлечь и удержать талантливых сотрудников, что в свою очередь способствует росту предприятия.

- Улучшение коммуникации и сотрудничества внутри предприятия. Корпоративная культура, основанная на открытости, доверии и уважении, способствует лучшей коммуникации и сотрудничеству между сотрудниками разных отделов и уровней, что может улучшить производственные процессы и результаты работы.

- Создание привлекательного имиджа предприятия для внешних стейкхолдеров. Корпоративная культура, которая поддерживает высокие стандарты этики, социальной ответственности и устойчивости, может создать привлекательный имидж предприятия в глазах клиентов, инвесторов и общества в целом. Это может привести к увеличению клиентской базы, привлечению дополнительных инвестиций и улучшению отношений с государственными органами и общественностью.

- Снижение рисков и конфликтов внутри предприятия. Корпоративная культура, которая акцентирует на этике, управлении рисками и конфликтами, может помочь предприятию избежать потенциальных проблем и конфликтов, что может привести к снижению издержек и повышению эффективности работы.

- Укрепление бренда и конкурентных преимуществ предприятия. Корпоративная культура, являясь частью бренда предприятия, может способствовать укреплению и расширению репутации компании, что может привести к повышению конкурентоспособности и улучшению финансовых показателей.

Понимание всех особенностей и функций корпоративной культуры даст возможность компаниям выстроить продуктивный и результативный производственный процесс, снизить издержки и иные расходы.

В связи с чем, эффективная коммуникация играет решающую роль в создании и поддержании налаженной системы бизнес-процессов.

Лидеры компаний должны четко и регулярно ставить цели и ожидания, соответствующие ценностям организации, и активно вовлекать сотрудников в процессы принятия решений. Поступая таким образом, они могут создать культуру доверия, прозрачности и сотрудничества, способствующую достижению целей организации и одновременному повышению благосостояния сотрудников [12].

Модернизовав и развив свою производственную составляющую, существующие предприятия полноценно принимают участие в принятии управленческих решений, в модернизации своих сотрудников.

В связи с этим, корпоративная культура представляет собой совокупность ценностей, норм, традиций, обычаев и поведенческих моделей, присущих организации. Она определяет способы взаимодействия и коммуникации между сотрудниками, степень вовлеченности и

мотивации персонала, а также отношение к потребителям и окружающей среде.

Заимствование идей различных систем корпоративной культуры позволяет субъектам экономической деятельности модернизировать свои производственные процессы, адаптироваться к изменениям в мировой экономике и повышать свою конкурентоспособность. Такие идеи могут включать в себя эффективные методы управления персоналом, стимулирование инноваций и креативности, установление этических норм и принципов, а также развитие открытой и прозрачной коммуникации.

Распространение и расширение устойчивых связей между участниками корпоративной культуры позволяет создавать благоприятное окружение для взаимодействия и сотрудничества. Это может включать организацию тренингов, конференций и обмен опытом между организациями. Такой обмен опытом и знаниями позволяет субъектам взять лучшее из каждой системы и приспособить его к своим уникальным условиям и потребностям.

Таким образом, функционирование рыночной экономики обеспечивает возможность заимствования идей корпоративной культуры из разных систем, что способствует модернизации бизнес-процессов компании. Расширение устойчивых связей между участниками корпоративной культуры обеспечивает распространение и усиление этих идей, способствуя развитию бизнес-процессов и улучшению результатов деятельности организаций.

В заключение целесообразно отметить, что появление в теории управления конструкции корпоративной культуры для оптимизации бизнес-процессов явилось результатом поступательного развития производственных общественных отношений, имеющих в своей основе осознание и признание необходимости дополнительного регулирования бизнес-процессов для увеличения эффективности производства.

Список литературы:

1. Mintzberg H. The Nature of Managerial Work. Prentice Hall, New Jersey, 2021. 1039 с.
2. Абрамов А.А.. Менеджмент [Текст]: учебник / А.А. Абрамов. – М.: Гардарики, 2021. – 520 с.
3. Алехин В.П. корпоративная культура [Текст]: учебник / В.П. Алехин, Д.В. Обухов, С.И. Самыгин. – Р-н/Д: Феникс, 2019. – 352 с.
4. Гайворонская И.Б. Психологическое прогнозирование эффективности управленческой деятельности руководителей ОВД : дис... канд. психол. наук. СПб., 2022. 215 с.

5. Горбушин А.Е., Сауров Ю.А. Вопросы методологии управленческой деятельности. Киров, 2021. 272 с.
6. Жирухин Е.В. Экономика предприятия (организаций) [Текст]: учебник / Е.В. Жирухин. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и КО», 2020. – 372 с.
7. Ларин Д.С. Экономика труда [Текст]: учебник / Д.С. Ларин, О.В. Кучмаева. – М.: МФПА, 2020. – 80 с.
8. Чугунова Э.С. Социально-психологические особенности творческой активности руководителя. Л., 2020. 160 с.
9. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня 2020 № 8 С 26-31
10. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие. М., 2020. 320 с.
11. Шакуров Р.Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. М., 2021. 207 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Тинин Евгений Денисович

*аспирант,
Московский финансово-промышленный
университет «Синергия»,
РФ, г. Москва*

Дмитриев Антон Геннадьевич

*канд. экон. наук, заведующий кафедрой
Организационного менеджмента,
Московский финансово-промышленный
университет «Синергия»,
РФ, г. Москва*

IMPROVING THE MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE ORGANIZATION

Evgeniy Tinin

*Post-graduate student,
Moscow Financial and Industrial
University "Synergy",
Russia, Moscow*

Dmitriev Anton Gennadievich

*Candidate of Economics,
Head of the Department
of Organizational Management,
Moscow Financial and Industrial
University "Synergy",
Russia, Moscow*

Аннотация. В данной статье рассмотрены проблемы управления организационным поведением. Анализируется опыт использования различных инструментов в совершенствовании управления организационным поведением. Предлагается использование предложений с учетом возможностей организации.

Abstract. This article discusses the problems of organizational behavior management. The experience of using various tools in improving organizational behavior management is analyzed. It is proposed to use proposals taking into account the capabilities of the organization.

Ключевые слова: организационное поведение; человеческий ресурс; организационная культура; управление персоналом; предприятие; трудовая деятельность.

Keywords: organizational behavior; human resource; organizational culture; personnel management; enterprise; labor activity.

Введение

Проблема совершенствования организационного поведения рассматривается достаточно давно представителями многих научных дисциплин, начиная от менеджмента и заканчивая социологией. Актуальность работы обусловлена тем, что повышение эффективности управления персоналом организации является достаточно острым вопросом для большинства предприятий, а улучшение организационного поведения как нельзя способствует качеству работы с персоналом. Если говорить о бизнес организации – поведение работника определяет как индивидуальные, так и групповые результаты труда, и постепенно они вносят свой вклад в развитие организации.

Цель статьи – проанализировать опыт использования различных инструментов в совершенствовании организационного поведения.

Методы

В качестве основных методов исследования нами были выбраны синтез, теоретический анализ литературы и аналитический метод исследования.

Результаты

Под организационным поведением понимается предметная область, в которой производится исследование как индивидуального, так и группового поведения сотрудников, а так же влияние данного поведения на деятельность организации, обособленных подразделений и других работников [5].

В целом, можно выделить три уровня организационного поведения (рис. 1)

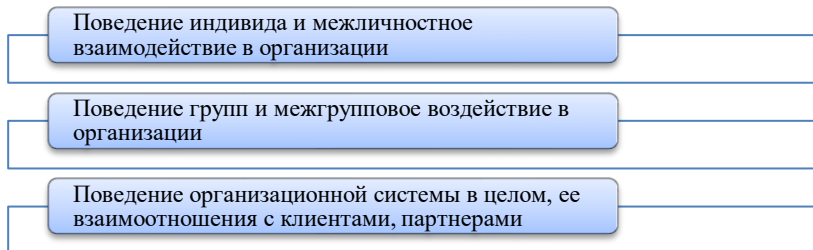


Рисунок 1. Уровни организационного поведения

Анализ определения позволяет выделить, что организационное поведение по своей природе двойственный процесс – с одной стороны организация, в которой трудиться сотрудник оказывает влияние на его нормы поведения, желания и действия, с другой стороны – сам работник способен повлиять на свое окружение в организации и ее в целом.

Организационное поведение формируется за счет множества различных форм, которые в свою очередь могут быть присущи как за счет специфики организации, так и собственного мироощущения индивида (рис. 2)

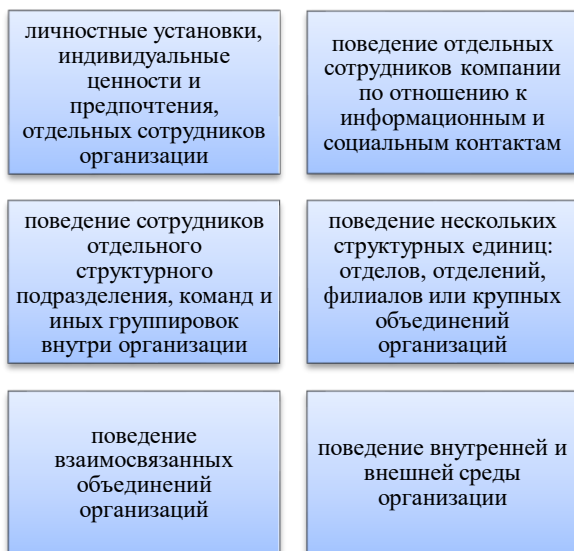


Рисунок 2. Формы реализации организационного поведения

У человека глубина планирования не ограничена, поэтому, его организационное поведение очень сложно. Поведение является осознанной деятельностью по реализации целей. Получается, что управление и поведение очень тесно связаны.

Организация предполагает некий упорядоченный набор взаимосвязанных составных частей. У человека целевая установка определяет поведение, а если организация (в лице управляющего, директора, менеджера) понимает, что хочет человек – она способна им управлять.

Смыслом любого бизнеса является достижение экономической эффективности. Организация не существует в вакууме, поэтому с одной стороны – экономическая эффективность, с другой стороны – работник со своими потребностями, вопросами удовлетворенности, благополучия [3]. Достижение целей организации достигается за счет создания и функционирования системы организационного поведения.

Управление в большинстве организаций заключается в том, чтобы сформировать тот стиль и уровень руководства, при котором будет достигнут назначенное изначально качество трудовой жизни в организации. Следовательно, можно говорить о том, что организационное поведение является своего рода производной организационной культуры, намеченной при создании организации.

Конечной целью управления организационной культурой выступает организационное поведение персонала, в большей степени отвечающее целям и задачам функционирования общественной организации и, в соответствии с этим, обеспечение действенной организационной работы.

В связи с этим, управление организационным поведением в организации, а следовательно и изучение менеджерами организации данной науки имеет определенные отличительные черты:

- междисциплинарный характер;
- возрастающая популярность у практикующих менеджеров;
- системность.

В управлении организационным поведением можно выделить несколько задач (рис. 3)

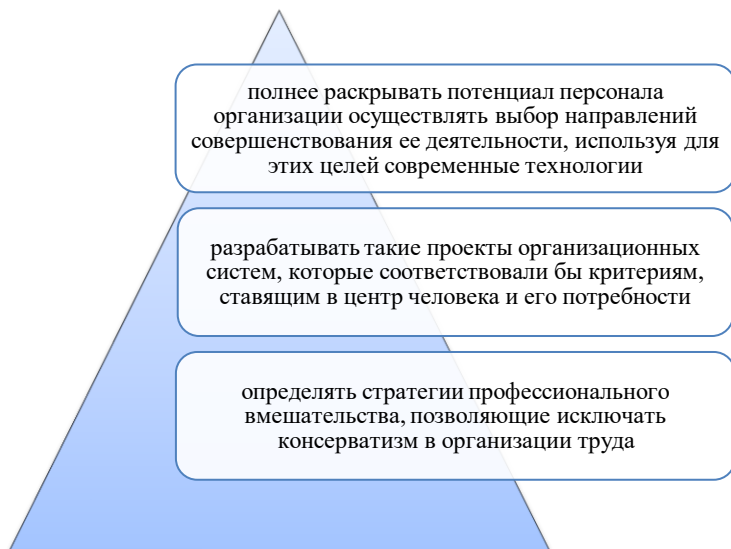


Рисунок 3. Задачи в управлении организационным поведением

При этом, для грамотного и эффективного управления организационным поведением менеджер обязан обладать такими компетенциями, как делегирование, установка межличностных отношений в коллективе, управление деловой карьерой сотрудников, мотивация и раскрытие потенциала сотрудников [4].

Эффективность управления организационным поведением становится заметной проблемой во многих учреждениях, которые по прежнему используют авторитарный стиль управления. В таких организациях первоочередной основой становится подчинение сотрудников, которые становятся зависимыми от мнения руководителя, а свои потребности сводят к получению средств для существования.

Так же малоэффективно использование так называемой опекунской модели, при которой высшее управляющее звено всецело ориентировано на денежную основу, не учитывая при этом личные выгоды сотрудников. В таких организациях коллектив разделяется на группы и ставит своей целью собственную защиту, что приводит в общем итоге к пассивной кооперации сотрудников.

Большинство современных организаций, принимая во внимание сложившиеся тенденции переходит к системной модели управления организационным поведением, суть которой сводится к созданию до-

верительных отношений в коллективе. При этом сотрудники становятся более ответственными, мотивированными и в конечном итоге при верженными целям организации.

Ярким примером влияния организационного поведения на деятельность организации служит компания «Яндекс», которая в своей цели поставила задачу всецелой помощи и поддержки своих сотрудников на рабочем месте – для них имеются не только уже привычные обществу комнаты отдыха и питания, но и зоны для игры в приставку, гамаки для уставших от компьютера. Программисты при устройстве на работу могут выбрать и обустроить свое рабочее место в соответствии со своими потребностями – компьютерное кресло, удобное именно данному человеку, сам компьютер, за которым он хочет работать. Данные действия укрепляют мотивацию персонала в работе, удовлетворенность его организационной культурой, а значит, оказывают влияние на организационное поведение сотрудников.

Напротив, можно выделить опыт компании по производству соков, в которой руководство не желало выслушивать мнение молодых сотрудников о том, как расширить продуктовую линейку. Данные сотрудники стали терять мотивацию к работе, многие стали уходить в другие компании и продвигать свои идеи там. Компания потерпела крах, при этом, не поняв своей главной ошибки – признание играет значительную роль в организационном поведении индивида.

Исследовав опыт большого количества крупных организаций можно выделить следующие методы повышения эффективности управления организационным поведением:

- мотивация сотрудников;
- удовлетворение потребности в единомышленниках;
- поддержка интересов и целей сотрудников;
- предоставление возможности взаимодействия.

Использование данных методов приводит к формированию команды в организации, которая становится способом достижения успешности проектов организации.

Самым распространенным источником ошибок в управлении организацией, как отмечает Питер Друкер, является то, что: «Решение проблем не приносит результатов, а лишь позволяет предотвратить ущерб. Результаты приносит использование возможностей». [1]

Для принятия результативного управленческого решения важно понимать, что оно должно учитывать специфику данной конкретной ситуации. Поэтому, в большинстве случаев, то, что работало раньше неприемлемо. Нет единственно правильных решений, есть спектр возможных

из которых надо выбрать то, которое в большей степени соответствует специфике сложившейся ситуации.

Обсуждение

Человек это существо, поведение которого в высочайшей степени зависит от того, какую цель он преследует и насколько эти действия служат достижению той или иной цели. Интересным примером служит одна из пациенток доктора У. Бейтса, которая видела кольца Сатурна невооруженным глазом, но жаловалась на плохое зрение – она не могла рассмотреть математические формулы на доске в классе. Следовательно, наше восприятие, даже наши органы чувств напрямую зависят от наших установок.

Человек очень часто преследует цели, которые ему навязаны – обществом, родителями, СМИ и т.д. Можно влиять на организационное поведение человека различными приемами и им управлять. Однако манипулирование сознанием не является управлением организационным поведением [6].

Реализация эффективного управления организационным поведением становится возможной за счет грамотного управления персоналом – повышением организационной атмосферы, приобщением сотрудников к организационной культуре (а значит и подборе сотрудников, которые понимают и принимают организационную культуру), изучения организационной психологии (систематизации знаний о различных видах психологии индивида), а так же применением организаторских способностей.

Заключение

Российский рынок труда достаточно насыщен, однако, спросом среди сотрудников пользуются те организации, в которых управление организационным поведением происходит постоянно. Потребность человека в участии в организационной деятельности является объективной и неоспоримой в современном мире. В современную психологическую науку прочно вошла новая отрасль – организационная психология, которая имеет весомое прикладное значение для организаций различного уровня.

Изучение организационного поведения и постоянное стимулирование повышение эффективности управлением им способствует развитию организации – повышает продуктивность и формирует подходы к межличностным и межгрупповым отношениям.

Список литературы:

1. Глушаков, В.Е. Принятие управленческих решений в условиях риска / В.Е. Глушаков, Д.Г. Цыганков // Велес. – 2020. – № 1-1(79). – С. 34-42.
2. Дмитриев, А.Г. Коучинг в управлении компанией: Роль бизнеса в трансформации общества // Москва – 2022. – С. 181-183.
3. Доронина, М.С. Управление организационным поведением: монография / М.С. Доронина, В.В. Тютликова. – Харьков.: ХНЭУ, 2017. – 234 с
4. Кобяк, О.В. Организационное поведение / О.В. Кобяк // Социология: энцикл. / сост. А.А. Грицанов. – Минск: Интерпрессервис, 2018. – С. 690-691.
5. Медведева, А.А. Специфика и сущность организационного поведения в рамках системного подхода / А.А. Медведева, А.О. Горелова, Ж.В. Горностаева // Мировая наука. – 2022. – № 11(68). – С. 89-93. – EDN DJODMX
6. Чирковская Е.Г. Снесарева Е.В. Стилиевые особенности организационного поведения в системе оценки персонала организации // Акмеология. 2015. №4 (56). С. 116-125

4. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

АНАЛИЗ ОТРАСЛИ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ТУРИЗМА В РОССИИ

Абдрафикова Софья Раисовна

студент,

Санкт-Петербургский политехнический

университет Петра Великого,

РФ, г. Санкт-Петербург

ANALYSIS OF THE HEALTH TOURISM INDUSTRY IN RUSSIA

Sofya Abdrafikova

Undergraduate student,

Peter the Great St. Petersburg

Polytechnic University,

Russia, St. Petersburg

Аннотация. В данной статье проводится анализ оздоровительного туризма, как одного из наиболее популярных видов туризма у путешественников. В частности, анализируется динамика развития санаторно-курортных организаций в стране и приводятся наиболее популярные направления для оздоровления на её территории.

Abstract. This article analyzes health tourism as one of the most popular types of tourism among travelers. In particular, the dynamics of the development of sanatorium-resort organizations in the country is analyzed and the most popular directions for health improvement in its territory are given.

Ключевые слова: оздоровительный туризм; Россия; лечение.

Keywords: health tourism; Russia; treatment.

Лечебно-оздоровительный туризм является одним из направлений туризма в России. Он занимает 3 место среди целей поездок у путешественников, что иллюстрирует рис. 1 [1, с.6]. Своё развитие в

стране он получил благодаря её богатому природному наследию. На её территории есть множество ресурсов, которые могут быть использованы в целях оздоровления граждан.



Рисунок 1. Количество размещённых лиц в коллективных средствах размещения в соответствии с целью поездки

Коллективным средством размещения, где обычно останавливаются люди с целью оздоровления, являются санаторно-курортные организации. Чаще всего они расположены в курортной местности, их основной вид деятельности по ОКВЭД – 86.90.4 – Деятельность санаторно-курортных организаций.

Рассмотрим динамику развития санаторно-курортных организаций в России, представленную на рис. 2.

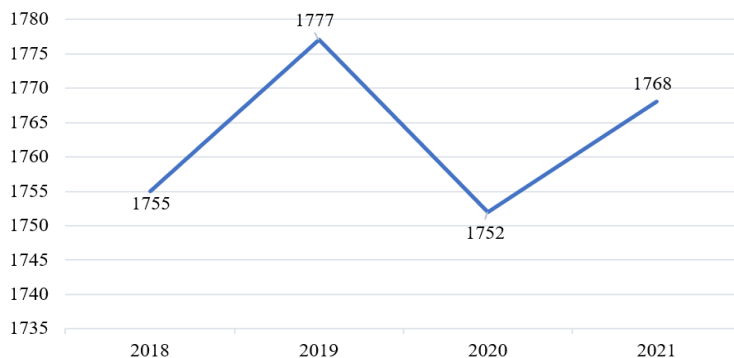


Рисунок 2. Динамика развития санаторно-курортных организаций в России

На рис. 2 можно заметить, что число санаторно-курортных предприятий на 2021 г. увеличилось относительно 2020 г., однако всё ещё не вернулось к состоянию до Covid-19. Соотнося данные рисунка 1 и рисунка 3, можно также отметить, что санаторно-курортные организации составляют 6% в структуре коллективных средств размещения в России [2, с. 6].

В соответствии с приказом Минздрава РФ от 06.08.2013г. к санаторно-курортным организациям на территории России относятся:

- Бальнеологическая лечебница. Данный тип оздоровительных организаций обычно находится на территории лечебно-оздоровительной местности или курорта. В учреждении осуществляется санаторно-курортное лечение с использованием природных минеральных вод, рассолов и пресных вод. Пример процедур, которые могут проводиться в бальнеологических лечебницах: грязелечение, бассейны с минеральными водами, термальные воды и др.

- Грязелечебница – учреждение, где оздоровительные и профилактические процедуры применяются с использованием грязей. Грязи могут иметь различное происхождение и оказывать воздействие на организм разной направленности.

- Курортная поликлиника – это медицинская организация, которая располагается в курортных городах. Пациенты останавливаются в санаториях и пансионатах, находящихся вблизи поликлиники, и проходят в ней лечение. Помимо приезжих отдыхающих, курортной поликлиникой также могут пользоваться жители местности, где она расположена.

- Санаторий – это санаторно-лечебное учреждение, в котором лечение преимущественно основано на использовании различных природных факторов, оказывающих благотворное влияние на организм. В дополнении к ним гости занимаются ЛФК, физиотерапией, имеют правильный рацион питания, а также режим дня, позволяющий им быть в тонусе. Комплексный подход к лечению позволяет значительно улучшить здоровье за относительно не продолжительный период времени.

- Санаторий для детей, в том числе для детей с родителями. Данный тип санаторно-курортных организаций отличается от обычного санатория тем, что лечения преимущественно нацелено на детей. Помимо основного курса лечения, в санатории также организуются различные досуговые программы в свободное время от процедур.

- Санаторий-профилакторий – учреждение, которое обычно располагается в городах, где есть промышленное производство, оказывающие прямое воздействие на состояние здоровья сотрудников. Они склонны к различного рода заболеваниям, вызванным их профессио-

нальной деятельностью. Санаторий-профилакторий создан с целью проведения профилактики от болезней, а также лечения уже существующих болезней работников предприятий.

- Санаторно-оздоровительный лагерь круглогодичного действия – это медицинская организация, в которой осуществляется лечение, размещение и развлечение детей в течение всего года. Данный вид санаторно-курортных организаций похож на санаторий для детей, однако отличается периодом функционирования [3, с. 6].

Рассмотрим наиболее популярные направления оздоровительного туризма в России и их особенности.

Первым излюбленным местом для туристов, желающих оздоровиться, являются Кавказские минеральные воды. Они расположены в южной части России, место славится живописными видами, оно окружено горами, минеральными источниками и обширными массивами лесов. Популярными городами для лечения являются Ессентуки, Пятигорск, Кисловодск и Железнодорожск. Город Ессентуки знаменит на территории всей страны поставляемой бутилированной водой. Лечение на данном курорте имеет комплексный подход, поскольку регион богат не только минеральными водами, но и свежим горным воздухом и хвойными ароматами. В данный момент регион активно финансируется государством и становится более благоустроенным и развитым для туристов. На его территории расположено множество различных санаториев с разными ценовыми сегментами.

Количество санаторно-курортных организаций – 114 шт. (2021 г.)

Другим направлением оздоровительного туризма является Краснодарский край. Данный регион расположен на юге страны и имеет субтропический морской климат. В него входят такие города как Сочи, Геленджик, Адлер, Туапсе и др. Данный регион популярен тем, что омывается Черным и Азовскими морями, благодаря этому он является самым развитым пляжным курортом в стране. Многие люди выбирают данный регион для лечения, поскольку на его территории есть множество развлечений как активных, так и менее энергозатратных (например, прогулки вдоль набережной), которыми можно заняться в свободное от лечебных процедур время.

Количество санаторно-курортных организаций – 202 шт. (2021 г.)

Ещё одним направлением оздоровительного туризма в России считается республика Карелия. Она расположена неподалёку от Санкт-Петербурга. Именно в этом регионе был открыт первый оздоровительный курорт на Руси. Республика славится минеральными источниками, свежим воздухом, а также природными массивами, на её территории есть множество лесов и озер. Всё это оказывает благотворное

влияние на состояние человека. Именно поэтому на территории Карелия располагаются различные оздоровительные комплексы, которые оказывают процедуры для профилактики и лечения заболеваний.

Количество санаторно-курортных организаций – 3 шт. (2021 г.)

Далее рассмотрим оздоровительный отдых на Алтае. Регион находится в Сибири. Он обладает рядом целебных факторов: минеральные воды, чистый воздух, лечебные травы, маралы, на основе рогов которых делаются пантовые ванны. Данные аспекты позволяют лечить заболевания сердца, мочеполовой системы. К тому же, пребывании на природе позволяет избавиться от стресса и повысить иммунитет. На территории региона также есть ряд развлечений, которые окажут положительное влияние на здоровье: пешие прогулки, восхождение в горы, посещение бань, рыбалка и закаливание.

Количество санаторно-курортных организаций – 39 шт.

Ещё одним местом для оздоровительного туризма является озеро Байкал. Природные факторы региона, положительно влияющие на здоровье организма: чистый воздух, состав воды озера, а также лечебные грязи. При совмещении с лечебными процедурами в санатории, можно значительно улучшить здоровье и повысить общий уровень иммунитета [4, с. 6].

Количество санаторно-курортных организаций – 10 шт. (2021 г.)

Таким образом, на территории России есть множество направлений, где можно поправить здоровье и осуществить профилактику заболеваний. Направления имеют различные профили: грязелечение, лечение минеральными водами, маралами и т.д., что предоставляет гражданам возможность выбора в зависимости от собственных предпочтений и потребностей.

Список литературы:

1. Туризм в России. – Текст : электронный // Росстат : [сайт]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/ps/tourism/> (дата обращения: 26.07.2023).
2. Основные показатели деятельности коллективных средств размещения (КСР) . – Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/182905?print=1> (дата обращения: 26.07.2023).
3. Что такое санаторно-курортные организации . – Текст : электронный // Государственный реестр курортного отдыха РФ : [сайт]. – URL: <https://kurort.minzdrav.gov.ru/articles/3> (дата обращения: 26.07.2023).
4. Лечебные курорты России . – Текст : электронный // Glonnas Travel : [сайт]. – URL: https://glonnasstravel.com/destination/vidy-turizma/lechebno-ozdorovitelnyj-turizm/#Lechebno_ozdorovitelnyj_turizm_v_Rossii (дата обращения: 26.07.2023).

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ВЕКТОРА РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ESG-ПЕРЕХОДА

Бирюков Евгений Витальевич

*канд. экон. наук, доцент кафедры экономики
и управления на предприятии нефтяной
и газовой промышленности
Института нефтегазового бизнеса
Уфимского государственного
нефтяного технического университета,
РФ, г. Уфа*

FEATURES OF THE FORMATION OF THE VECTOR FOR THE DEVELOPMENT OF RUSSIAN BUSINESS IN THE CONTEXT OF THE ESG TRANSITION

Evgeniy Biryukov

*Cand. Econ. Doctor of Economics,
Associate Professor of the Department
of Economics and Management
at the enterprise of the oil and gas industry
Institute of Oil and Gas Business,
Ufa State Petroleum Technological University,
Russia, Ufa*

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические и практические аспекты формирования вектора развития российского бизнеса в условиях ESG-перехода. Показана ограниченность сложившихся подходов к исследованию корпоративной устойчивости в условиях ESG-трансформации. Автором предложен ESG-подход, позволяющий изучать процессы формирования эндогенных связей бизнес-среды компаний, а также охарактеризованы особенности формирования вектора развития российского бизнеса, обусловленные сменой мирохозяйственных укладов и ESG-переходом.

Abstract. The article discusses the theoretical and practical aspects of the formation of the vector for the development of Russian business in the context of the ESG transition. The limitations of the existing approaches to the study of corporate sustainability in the context of ESG transformation are shown. The author proposes an ESG approach that allows studying the processes of formation of endogenous connections of the business environ-

ment of companies, and also characterizes the features of the formation of the vector for the development of Russian business, due to the change in world economic structures and the ESG transition.

Ключевые слова: корпоративная устойчивость; ESG-переход; реиндустриализация; бизнес-процессы; конкурентоспособность компании; инновации.

Keywords: corporate sustainability; ESG transition; reindustrialization; business processes; company competitiveness; innovations.

Разворачивающийся в настоящее время структурный кризис глобальной экономики, обусловленный становлением нового мирохозяйственного уклада и ее многополярной архитектуры, происходит в условиях резкого обострения геополитэкономических противоречий, связанных со стремлением стран Запада сохранить господствующее положение на основе проведения в отношении российской экономики беспрецедентной санкционной политики. Парадигмальные перемены в архитектуре современной экономики порождают потребность смены вектора развития российского бизнеса с учётом важности успешного проведения реиндустриализации национальной экономики в условиях ESG-перехода, сопровождающегося существенным повышением роли экологических (E) и социальных (S) факторов в принятии управленческих решений (G) [1].

Формирование вектора развития российского бизнеса требуют отказа от устаревших подходов к изучению корпоративной устойчивости, которые основаны на упрощенных представлениях об экономических мотивах, целях и интересах индивидуальных и коллективных субъектов экономики, возникающих под влиянием догм рыночного фундаментализма. При этом актуальным является исследование процессов, характеризующих особенности формирования вектора развития российского бизнеса, соответствующего потребностям реиндустриализации отечественной экономики и современным трендам ESG-перехода в условиях наращивания антироссийского санкционного давления.

Для формирования адекватного видения проблемного поля, связанного с формированием особенностей смены вектора развития российского бизнеса, важно учитывать, что традиционные подходы к интерпретации корпоративной устойчивости в условиях ESG-перехода при всех их различиях опираются на общую концептуальную логику, согласно которой из-за различий экономических мотивов субъекты не могут создавать коллективные формы экономических связей [2]. По-

этому разрабатываемые теоретические описания предполагают рассмотрение экзогенным влиянием неэкономических переменных на поведения и взаимодействия субъектов экономики.

Современная ситуация, сложившаяся в исследовании корпоративной устойчивости, характеризуется наличием различных эклектичных по своему статусу концепций. Она отражает особенности эволюции концептуальных представлений в рамках двух направлений [3]. Во-первых, в ходе изучения корпоративной социальной деятельности была разработана концепция корпоративной социальной ответственности (КСО) и на ее основе были предложены концепции заинтересованных сторон, корпоративного гражданства и корпоративной устойчивости. Во-вторых, разработчики стратегической корпоративной теории стали использовать идеи КСО при конструировании ее различных версий.

Сформовавшиеся исследователи корпоративной устойчивости представления о важности пересмотра неоклассического подхода на основе признания значимого влияния социальных и экологических вызовов на принятие управленческих решений в последние десятилетия получают сегодня всё большее распространение. При этом в условиях складывающегося дисбаланса интересов корпоративного менеджмента, заинтересованных сторон и общества в целом возникла настоятельная необходимость ESG-трансформации бизнес-институциональной среды в целях формирования качественно нового вектора развития компаний, соответствующего ESG-принципам.

Вместе с тем распространенные теоретические описания процессов формирования корпоративной устойчивости в условиях ESG-перехода создают фрагментированные интерпретации данных процессов, поскольку опираются на неадекватную трактовку экономических мотивов субъектов [2]. Для выхода на новый уровень познания механизмов формирования стратегических преимуществ компаний, участвующих в ESG-трансформациях, следует с учётом интересубъективной природы экономической деятельности признать субъектов носителями индивидуальной и общей экономической культуры общества. В связи с двойственным характером экономических ценностей они могут оценивать состояние деловой среды и формировать на основе ценностного компромисса вектор успешного развития стратегических преимуществ бизнес-процессов компании в соответствии с ESG-принципами. При этом важным фактором, определяющим успешность бизнес-деятельности компаний, является раскрытие ESG-показателей.

В настоящее время российская экономика находится на начальном этапе ESG-перехода. При этом особенности формирования вектора развития российских компаний в соответствии с ESG-повесткой

определяется своеобразием трендов ESG-трансформации в стране бизнес-среды и появлением в изменяющихся условиях хозяйствования целого спектра мотивов, порождающих потребность создания репутационного имиджа компаний для обширного круга заинтересованных сторон – покупателей, деловых партнеров, инвесторов, государства и других. Следует также учитывать, что особенности формирования нового вектора ведения бизнеса обуславливаются также потребностью участия в глобальных цепочках добавленной стоимости и переориентации экономических взаимодействий на страны БРИКС, Азиатско-Тихоокеанского и Ближневосточного регионов, в которых процессы ESG-трансформации регулируются нормами, учитывающими национальные особенности реализации международных стандарта [4; 5].

Нарастающий в настоящее время общественный запрос на смену вектора развития российских компаний в русле перехода к новой парадигме корпоративной устойчивости в соответствии с национальной спецификой современных трендов ESG-трансформации сопровождается появлением существенных рисков в связи с резким изменением условий бизнес-деятельности. Предлагаемая исследовательская перспектива ориентирует на анализ процесса создания эндогенных связей внутренней и внешней бизнес-среды, которые должны обеспечивать поддержание взаимовыгодного баланса интересов всех заинтересованных сторон, что будет способствовать развитию устойчивых конкурентных преимуществ компании при интегрировании ESG-целей в свою бизнес-деятельность. Опора на такой ESG-подход предполагает системное осмысление трендов деловой бизнес-среды, и конструирование исходя из этого конкурентоспособной бизнес-модели: ее ценностно-нормативного ядра, корпоративной культуры и экономических связей, соответствующих требованиям формирования нового индустриального уклада и ESG-трансформации.

Не смотря на ужесточение санкционного режима формирование в настоящее время нового вектора развития российского бизнеса, связанного с выходом на современный этап реиндустриализации в русле трендов ESG-повестке, охватывает не только крупные экспортноориентированные компании, но и средние предприятия, которые в соответствии с ESG-принципами разрабатывают свои подходы к построению устойчивого конкурентоспособного развития с учётом особенностей российской реальности. Важным фактором, определяющим особенности формирования нового вектора развития бизнеса, выступает ESG-трансформации финансового сектора российской экономики [6]. Так, Банком России с учётом международных ESG-стандартов подловлен пакет нормативных документов и таксономия ESG-проектов; в стране

образованы рейтинговые агентства и аудиторская компания, обладающие правами верификации зеленых облигаций и оценки ESG-проектов.

Становление российского рынка ESG-финансирования происходит в условиях санкционных рисков и закрытости от иностранных инвесторов; при этом в настоящее время наблюдается его рост во многом благодаря финансовой деятельности госкомпаний и институтов развития. Так, в 2022 году рынок обращающихся долговых бумаг ESG вырос на 27% до 385 млрд. руб.; в 2023 г. согласно прогнозам агентства «Эксперт РА» он может составить 400 млрд. руб. Вместе с тем в сложившихся условиях доля компаний, у которых нет желания выпускать ESG-облигации или выдавать кредиты, превышает 70% [7].

Сегодня в условиях ужесточения санкционного режима сохраняется в российской экономике тренд на формирование вектора развития отечественного бизнеса, основанного на реализовывать ESG-принципов. Так, проведенный в 2022 году агентством «Эксперт РА» опрос нефинансовых компаний показывает, что доля компаний, разрабатывающих важнейшие документы в области корпоративной устойчивости, сохранилась на уровне 50%, треть из них утвердила конкретные показатели. Компании, не приступившие к подготовке базовых документов и планировавших подготовить в 2023–2024 гг., перенесли эти планы на последующие два года. В 2022 году доля компаний, утвердивших экологическую стратегию, выросла на 9% и она в 2 раза превышает долю компаний, ориентированных на внедрение климатической стратегии (см. рис.1). В 2022 году для отечественных компаний усреднённый показатель инкорпорирования в бизнес-деятельность российских компаний ESG-принципов оценивался семью баллами из 10. Отраслевая дифференциация ESG-трансформации бизнес-процессов в основном сохранилась; но существенно продвинулась химическая отрасль, что связано с пополнением в рейтинг-листе агентства компаниями-экспортерами в химической отрасли и минеральных удобрений (рис. 2) [7].

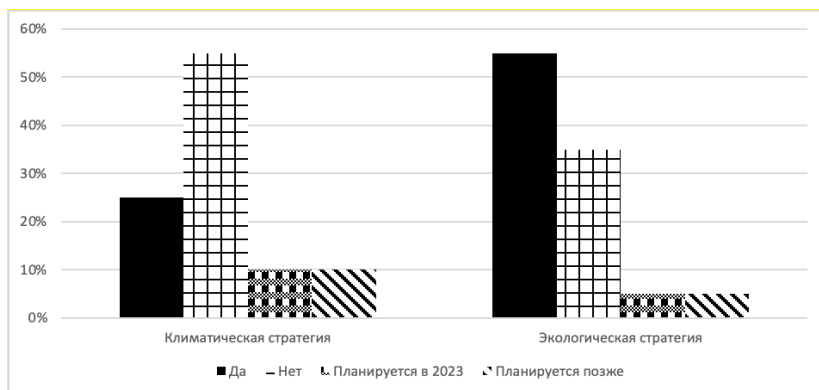


Рисунок 1. Разработка климатической и экологической стратегии российскими компаниями, % (составлено автором по [7])

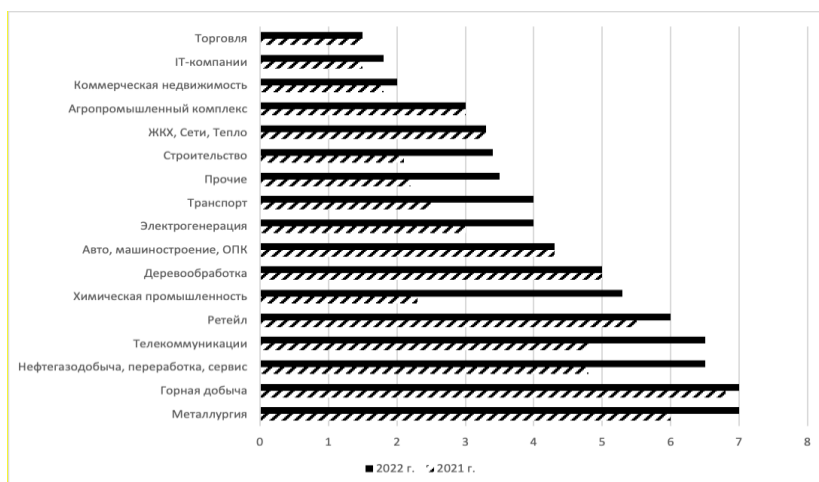


Рисунок 2. Отраслевая дифференциация процессов ESG-трансформации (источник [7]; оценка дана по 10-балльной шкале, где: 0 – ESG-трансформации нет, 10 – внедрены принципы и реализуются все практики устойчивого развития)

Поиск ESG-подхода к выбору вектора успешного развития стратегических конкурентных преимуществ компании сегодня происходит в условиях формирования качественно новой бизнес-среды, что порождает необходимость отказа от устаревшего видения проблемного

поля и изучение широкого круга различных возможностей интегрирования ESG-целей в бизнес-деятельность, которые обуславливаются потребностями становления нового мирохозяйственного уклада, гуманизации бизнес-процессов, а также активным применением ресурсосберегающих технологий и информационных систем. В связи с этим актуализируется значимость разработки инновационных ESG-проектов, которые ориентированы на достижение баланса интересов всех заинтересованных сторон и позволяют обеспечивать увеличение производства добавленной стоимости в стратегической перспективе на основе рационального использования природного, физического и человеческого капиталов с учётом репутационного эффекта, связанного с позитивным влиянием нефинансовых показателей на конкурентоспособность компании и ее финансовые результаты.

Происходящая сегодня ESG-трансформация бизнес-процессов российских компаний характеризуется ростом заинтересованности в получении ESG-рейтинга и подготовке нефинансовых отчетов, а также снижением доли компаний, относящихся к скептически процессам ESG-трансформации. Вместе с тем следует принимать во внимание, что долгосрочный и беспрецедентный характер антироссийских санкций порождает необходимость построения в стране формирования вектора развития российского бизнеса с учётом политизированного характера многих предложений стран Запада по реализации ESG-повестки.

Таким образом, в условиях происходящей трансформации современной архитектуры экономики, обусловленной сменой мирохозяйственных укладов и процессами ESG-трансформации, важным становится формирование вектора развития бизнеса, адекватного меняющейся экономической реальности. Предложенная исследовательская перспектива ориентирована на реализацию ESG-подхода, который позволяет изучать формирование эндогенных по своей природе экономических связей внутренней и внешней среды компаний и построение на данной основе стратегических конкурентных преимуществ в соответствии трендами ESG-трансформации бизнес-среды.

Формирование нового вектора развития российского бизнеса предполагает выбор приоритетов с учётом национальных особенностей процессов реиндустриализации экономики, которые складываются под влиянием технологических, экологических и социальных вызовов.

Список литературы:

1. Соболева Г., Зуга Е. Вовлеченность российских компаний в реализацию ESG-повестки: социальный и корпоративный аспект в контексте нефинансовой отчетности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. – 2022. – 38 (3). – С. 365-384.

2. Бирюков Е.В. Теории современного предприятия: новые направления развития // Экономическое возрождение России. – 2023. – № 4 (74). – С. 121 – 131.
3. Благов Ю.Е.. Эволюция концепции КСО и теории стратегического управления // Вестник С.-Перербур. ун-та. Сер. Менеджмента.– 2011. – Вып.1.– С. 3 – 26.
4. Лисовский А.Л. Переход к устойчивому развитию: эмпирический анализ факторов, мотивирующих промышленные компании к внедрению ESG-практик // Стратегические решения и риск-менеджмент. – 2021. – № 3. – С.262–272.
5. Куклина Е.А. Концепция устойчивого развития в проекции современных трансформационных трендов: новая реальность и новые возможности для бизнеса // Управленческое консультирование. – 2022. – № 6. – С. 64–78.
6. Довбий И.П., Кобылякова В.В., Минкин А.А. ESG-переход как новая парадигма глобальной экономики и устойчивых финансов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент».– 2022. –Т. 16. – № 1. – С. 77–86.
7. Катасонова Ю., Галина Г. Будущее рынка устойчивого финансирования: шок прошёл – вернулись к росту. Аналитический обзор. 30.03.2023. АО "Эксперт РА". http://raexpert.ru/researches/sus_dev/esg_2023 (дата обращения 18.07. 2023).

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ, РЕАЛЬНОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ В НАЦИОНАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ

Носачевская Екатерина Александровна

*д-р экон. наук, доцент,
Государственный университет управления,
РФ, г. Москва*

ARTIFICIAL INTELLIGENCE: THE HISTORY OF DEVELOPMENT, REALITY, PROSPECTS FOR IMPLEMENTATION IN THE NATIONAL ECONOMY

Ekaterina Nosachevskaya

*Doctor of Economics, docent,
State University of Management,
Russia, Moscow*

Аннотация. В статье исследован вопрос формирования искусственного интеллекта как научного направления, обозначен вклад зарубежных и отечественных ученых в создание теоретической базы для обеспечения развития соответствующих технологий. Дана характеристика современному состоянию искусственного интеллекта, приведены примеры реализации успешных проектов в этой сфере. Особое внимание автором уделено перспективам развития искусственного интеллекта в нашей стране.

Abstract. The article examines the issue of the formation of artificial intelligence as a scientific direction, identifies the contribution of foreign and domestic scientists to the creation of a theoretical basis for the development of appropriate technologies. The characteristics of the current state of artificial intelligence are given, examples of the implementation of successful projects in this area are given. The author pays special attention to the prospects for the development of artificial intelligence in our country.

Ключевые слова: искусственный интеллект; технологии; стратегия; данные; автоматическое управление.

Keywords: artificial intelligence; technology; strategy; data; automatic control.

Предпосылки рассмотрения искусственного интеллекта как научного направления во многом связаны с поиском рядом фундаментальных наук ответов на вопросы о природе человека, принципах познания мира, направлениях повышения эффективности использования различных ресурсов, в том числе интеллектуального потенциала людей [11, 20].

Важную роль в процессе этого поиска сыграли создание первых электронно-вычислительных машин (ЭВМ), последующая успешная интеграция их в социально-экономические процессы, а также обсуждение обозначенного с середины XX века рядом отечественных и зарубежных ученых вопроса границ возможностей компьютеров относительно интеллектуальных способностей человека [11, 20].

В 1950-х годах появились экспертные информационные системы, благодаря использованию которых люди могли более оперативно принимать управленческие решения в зависимости от конкретных параметров ситуации [2]. Так, например, в начале 1970-х годов была разработана экспертная система MYCIN, возможности которой позволили относительно точно диагностировать определенный набор болезней [31].

Затем возникло машинное обучение, при котором информационные системы самостоятельно формировали правила и находили решения на основе анализа зависимостей между исходными данными. В этом контексте уже можно говорить о появлении искусственного интеллекта, позволяющего имитировать когнитивные функции человека [2].

Началом научного формирования направления искусственного интеллекта ряд экспертов считает 1956 год, когда была проведена научная конференция с участием всемирно известных исследователей по решению невычислительных задач с использованием ЭВМ. В рамках конференции ученые обсуждали вопросы организации вычислительного процесса на основе знаний, используемых человеком [9].

В 1969 году состоялась первая международная конференция по искусственному интеллекту, которая в последующем приобрела регулярный характер проведения [9].

Следует отметить, что большой вклад в развитие в нашей стране искусственного интеллекта внес известный отечественный ученый в области автоматического управления, основоположник школы методов искусственного интеллекта, академик Г.С. Поспелов. Проблемы искусственного интеллекта оказались в сфере его научных интересов с начала 1970-х годов [9].

Например, исследования Г.С. Поспелова в области автоматизации управления полетом самолета были начаты с решения проблемы автоматизации захода на посадку и снижения самолета к посадочной

полосе в сложных метеоусловиях вне видимости земли. Работы ученого в этой области стали теоретической основой, на базе которой были начаты опытные разработки, а затем и серийный выпуск аппаратуры для автоматизации маневров самолетов при посадке. В настоящее время такой аппаратурой снабжено большинство самолетов во всем мире [4, 9].

Под руководством Г.С. Поспелова были разработаны модели и процедуры программно-целевого планирования развития как отдельных отраслей машиностроительного и приборостроительного типа, так и комплекса таких отраслей [18].

В 1974 году при ключевом участии Г.С. Поспелова был проведен Седьмой всесоюзный симпозиум по кибернетике – первый отечественный представительный форум, полностью посвященный проблемам искусственного интеллекта. Стали появляться комплексные проекты по созданию прикладных интеллектуальных систем: «Диалог» (обработка естественного языка), «Конструктор» (поддержка начальных стадий проектирования технических объектов и устройств) и другие. В 1975 и 1977 годах в нашей стране проводились крупные международные конференции и совещания по искусственному интеллекту [9].

В 1986 году при Президиуме Академии наук СССР был создан Научный совет по проблеме «Искусственный интеллект», работа которого внесла большой вклад в исследование соответствующей проблематики в последующие годы [18].

Быстрый рост технологических возможностей компьютеров способствовал расширению доступности применения машинного обучения на основе использования вычислительных систем, функционирующих по принципу нейронных сетей [2].

Например, в банковской сфере ещё в 1987 году нейронные сети применялись для выявления подозрительных действий с использованием дебетовых карт [15].

В 1989 году была создана Советская ассоциация искусственного интеллекта. В 1990 году в нашей стране при участии Г.С. Поспелова была разработана «Концепция развития работ в области искусственного интеллекта в СССР» [9].

В 1990-х годах известным отечественным ученым А.А. Зенкиным создано новое направление в области искусственного интеллекта «Когнитивная компьютерная графика». Ученым разработана система, с помощью которой получены важные научные результаты в области классической теории чисел, логики и математики, сформированы основы общей методологии применения когнитивной компьютерной графики для интенсификации процессов поддержки процедур принятия интеллектуальных решений [10].

Следует отметить, что к настоящему времени в научной литературе существует множество определений понятия «искусственный интеллект». Например, известный исследователь А. Тьюринг предположил, что компьютер обладает искусственным интеллектом в том случае, если способен имитировать человеческие реакции в определенных условиях [20]. Ученый Дж. Ф. Люгер определил искусственный интеллект как сферу компьютерной науки, занимающуюся автоматизацией разумного поведения [14].

В современной России ускоренному развитию искусственного интеллекта уделяется особое внимание на самом высоком государственном уровне.

В 2005 году в нашей стране создан Научный совет Российской академии наук по методологии искусственного интеллекта и когнитивных исследований, призванный на системной основе изучать междисциплинарные проблемы искусственного интеллекта [23].

В 2019 году Указом Президента Российской Федерации утверждена Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года [2].

В отечественном стратегическом документе искусственный интеллект определен как комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека [2].

При этом комплекс технологических решений включает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение, процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений [2].

Стратегия предусматривает, в том числе, создание условий для эффективного взаимодействия в сфере развития искусственного интеллекта государства, организаций и граждан с целью обеспечения роста благосостояния и качества жизни населения нашей страны, национальной безопасности, достижения устойчивой конкурентоспособности российской экономики, в том числе лидирующих позиций в мире в области искусственного интеллекта [2].

В числе основных задач, способствующих достижению вышеуказанной цели – поддержка научных исследований в целях обеспечения опережающего развития искусственного интеллекта, разработка и развитие программного обеспечения, повышение доступности и качества данных, необходимых для развития технологий искусственного интеллекта [2].

В связи с принятием Национальной стратегии развития искусственного интеллекта были внесены изменения в национальную программу «Цифровая экономика Российской Федерации», в том числе в ее составе была начата реализация федерального проекта «Искусственный интеллект» [7, 26].

В рамках данного федерального проекта предполагается, в том числе, что с 2021 по 2024 год включительно будут поддержаны из федерального бюджета за счет грантового финансирования не менее 538 малых предприятий по разработке, применению и коммерциализации продуктов, сервисов, решений с использованием технологий искусственного интеллекта, а также не менее 25 пилотных проектов апробации искусственного интеллекта в разных отраслях [26].

Также паспортом федерального проекта предусмотрено, что за данный период автономной некоммерческой организацией «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации» будут поддержаны исследовательские центры в сфере искусственного интеллекта, в том числе в области систем доверенного искусственного интеллекта [26].

При этом по информации Минэкономразвития России в рамках реализации федерального проекта «Искусственный интеллект» уже поддержаны более 600 разработчиков решений в области искусственного интеллекта, создано 6 исследовательских центров в указанной области. При этом доля внедрения искусственного интеллекта в отдельных отраслях достигает 20%, более половины крупных компаний используют искусственный интеллект в своей деятельности [28].

В настоящее время Минэкономразвития России работает над созданием постоянно наполняемого реестра решений в области искусственного интеллекта, а также формированием механизма предоставления мер государственной поддержки для использования хозяйствующими субъектами технологических решений из данного реестра. Такой реестр планируется создать на базе уже сформированных 70 наиболее эффективных кейсов внедрения искусственного интеллекта в здравоохранении, строительстве и ЖКХ, промышленности, транспорте, сельском хозяйстве [28].

В 2021 году были утверждены правила выделения из федерального бюджета грантов малым предприятиям по разработке, применению и коммерциализации продуктов с использованием технологий искусственного интеллекта [6].

Также автономная некоммерческая организация «Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда» (ФЦК) в рамках федерального проекта «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях» национального проекта «Произ-

водительность труда» призвана создавать условия для роста конкурентоспособности российской экономики путем создания культуры высокой производительности и эффективности среди отечественных организаций [28].

В 2021 году Правительством Российской Федерации утвержден план мероприятий в сфере цифровой трансформации государственного управления до 2030 года, предусматривающий внедрение, в том числе, технологий искусственного интеллекта [8].

Главой государства по итогам конференции «Путешествие в мир искусственного интеллекта», состоявшейся в 2022 году, поручено Правительству Российской Федерации обеспечить участие ФЦК во внедрении технологий искусственного интеллекта и современных систем управления в отраслях экономики и социальной сферы, а также в государственных органах [30].

По информации Минэкономразвития России в настоящее время совместно с ФЦК ведется подготовка к реализации пилотных проектов по интеграции кейсов искусственного интеллекта в работу 10 предприятий несырьевого сектора [28].

Сегодня в мире разработанные на основе искусственного интеллекта технологические решения активно внедряются в различные отрасли. Зачастую это обусловлено возможностью оперативного повышения результативности деятельности хозяйствующих субъектов посредством использования соответствующих технологических решений (повышение эффективности реализации функций менеджмента за счет внедрения интеллектуальных систем управления, робототехнических комплексов, автоматизации производственных операций) [2].

В целом успешное использование технологий искусственного интеллекта способствует сокращению временных затрат на реализацию определенных процессов, росту точности планирования целевых значений показателей деятельности организаций с учетом ограничений внутренней и внешней среды [28].

Например, к настоящему времени уже есть результаты работы по созданию систем искусственного интеллекта. Среди некоторых широко известных национальных и иностранных проектов:

реализуемый с 2005 года проект Blue Brain по компьютерному моделированию головного мозга человека (предполагает, в том числе, создание соответствующих биологических алгоритмов и компьютерных программ) [32];

начавшие работу в 2022-2023 годах чат-боты с искусственным интеллектом ChatGPT, YaGPT (позволили формировать тексты, получать ответы с учетом содержания диалога) [27];

шахматный суперкомпьютер Deep Blue (выиграл матч в 1997 году у чемпиона мира по шахматам) [24];

компьютерная система Watson (способна воспринимать человеческую речь, понимать вопросы и находить на них ответы, выиграла в викторину в 2011 году) [24];

технология беспилотного управления автомобилем (Yandex SDG) [23];

искусственная нейронная сеть DeepHD (способна повышать качество видеозаписей) [23];

технология распознавания и синтеза речи Yandex.SpeechKit (позволяет обрабатывать естественную речь, например, персональный помощник «Алиса») [25];

мультиязычная диффузионная модель для генерации изображений по текстовому описанию с 2 млрд параметров Kandinsky 2.0 (способна обрабатывать запросы на 101 языке с расширенными возможностями) [29];

платформа для решения задач в сфере искусственного интеллекта в медицине Medbench [29].

В России высокий уровень кадрового потенциала, в том числе в области естественных наук, IT-технологий, формируется нормативная база в сфере искусственного интеллекта, имеются значительные технологические наработки, развивается соответствующая инфраструктура [2].

В связи с этим представляется целесообразным рассмотреть на государственном уровне возможность стимулирования ускоренного внедрения искусственного интеллекта в реальный сектор экономики России, включая контекст обеспечения технологического суверенитета нашей страны с учетом происходящих изменений во внутренней и внешней среде (санкции недружественных стран, совершенствование логистических цепочек, трансформация конъюнктуры рынков и т.д.).

С этой целью предлагается активизировать работу по популяризации российских разработок в области искусственного интеллекта с акцентом на эффективность и перспективы их внедрения, а также деятельность по координации взаимодействия разработчиков и потенциальных заинтересованных лиц в части коммерциализации технологий, их успешного внедрения. К этой работе важно, на наш взгляд, привлечь отраслевые ассоциации, сообщества экспертов.

Кроме того, важное значение имеет создание условий в России для привлечения ведущих специалистов в области искусственного интеллекта с целью обмена опытом, продвижения имеющихся наработок в направлении их кардинального совершенствования, качественного развития.

С учетом активного развития в нашей стране технологий, связанных с искусственным интеллектом, и успешной практической реализации все большего количества отраслевых проектов в этой сфере представляется полезным предложить укрупненный алгоритм внедрения соответствующих технологий в работу отечественных организаций, состоящий из нескольких ключевых этапов.

Прежде всего, требуется оценить возможности использования искусственного интеллекта через призму необходимости решения конкретных задач в организации и имеющихся ресурсов.

Следующий этап предполагает выбор конкретного технологического решения в сфере искусственного интеллекта и максимально эффективного способа его внедрения в деятельность организации с учетом направлений и приоритетов государственной отраслевой политики, стратегии развития организации.

При этом необходимо обратить внимание на действующую в организации систему обработки данных и возможность ее модернизации с целью интеграции нового технологического решения.

Далее необходима апробация, по итогам которой принимается решение о результативности использования соответствующей технологии в работе организации, актуальности и возможности дальнейшего ее внедрения в процессы ведения деятельности хозяйствующего субъекта, включая реализацию функций менеджмента.

На следующих этапах предполагается адаптация деятельности организации к принципам работы искусственного интеллекта, проведение постоянного мониторинга эффективности функционирования организационных процессов и в случае необходимости – оперативная корректировка используемых технологических решений.

Предложенный алгоритм носит универсальный характер, его использование позволит отечественным организациям структурировать процесс внедрения технологий искусственного интеллекта в свою деятельность, обратить особое внимание на ключевые этапы этого процесса, проводить мониторинг направлений возможного снижения издержек, оперативно принимать эффективные управленческие решения, способствует повышению результативности и конкурентоспособности работы организаций.

Таким образом, сфера искусственного интеллекта активно развивается в мире, интегрируется в разные направления развития экономики, социальной сферы и в целом – меняет качество жизни людей. При этом наша страна обладает значительным потенциалом и возможностями для получения передовых разработок в указанной сфере, их

успешного внедрения, увеличения вклада соответствующих компаний в формирование национального валового внутреннего продукта.

Список литературы:

1. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» // СПС «КонсультантПлюс»
2. Указ Президента Российской Федерации от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // СПС «КонсультантПлюс»
4. Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы» // СПС «КонсультантПлюс»
5. Указ Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 марта 2021 г. № 456 «Об утверждении Правил предоставления субсидии из федерального бюджета федеральному государственному бюджетному учреждению «Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере» на грантовую поддержку малых предприятий по разработке, применению и коммерциализации продуктов, сервисов и (или) решений с использованием технологий искусственного интеллекта, разработчиков открытых библиотек в сфере искусственного интеллекта, акселерации проектов с применением искусственного интеллекта» // СПС «КонсультантПлюс»
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 2 марта 2019 г. № 234 «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»
8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 октября 2021 г. № 2998-р «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации государственного управления» // СПС «КонсультантПлюс»
9. Аверкин А.Н., Дулин С.К., Хорошевский В.Ф., Эрлих А.И. Академик Г.С. Поспелов – основоположник российской школы методов искусственного интеллекта. К 100-летию со дня рождения. 2014. № 3. С. 1-28. Электронный доступ: <https://rtj.mirea.ru/upload/medialibrary/db2/01-averkin.pdf> (дата обращения 20.07.2023)

10. Зенкин А.А. Когнитивная компьютерная графика. Применение в классической теории чисел. Под ред. Д.А. Поспелова. М.: Наука, Гл. ред. физ. мат. лит. 1991. 192 с.
11. Ильенков Э.В. Об идолах и идеалах / Э.В. Ильенков. Москва: Политиздат. 1968. 317 с.
12. Искусственный интеллект с примерами на Python. Джоши Пратик. Вильямс. 2019. 448 с.
13. Как учится машина. Революция в области нейронных сетей и глубокого обучения. Ян Лекун. Альпина PRO. 2021. 335 с.
14. Люгер Дж. Ф. Искусственный интеллект. Стратегии и методы решения сложных проблем. 2003. Четвертое издание. М.: Вильямс. 2003. 864 с.
15. Мэтью Ф. Диксон, Игорь Гальперин, Пол Билоконь. Машинное обучение в финансах. От теории к практике. Спрингер Чам. 2020. 548 с.
16. Обучение с подкреплением / Саттон Ричард С., Барто Эндру Г., ДМК Пресс. 2020. 552 с.
17. Основы искусственного интеллекта: учебное пособие / Е.В. Боровская, Н.А. Давыдова. 4-е изд., М.: Лаборатория знаний. 2020. 130 с.
18. Поспелов Г.С., Ириков В.А. Программно-целевое планирование и управление. М. Советское радио. 1976. 440 с.
19. Прикладное машинное обучение с помощью Scikit-Learn, Keras и TensorFlow: концепции, инструменты и техники для создания интеллектуальных систем, 2-е издание. Жерон Орельен. Диалектика-Вильямс. 2020. 1040 с.
20. Тьюринг А. Может ли машина мыслить? Государственное издательство физико-математической литературы. Москва. 1960. 67 с.
21. Хенрик Бринк, Джозеф Ричардс, Марк Феверолф. Машинное обучение, Питер. 2017. 336 с.
22. Официальный сайт группы компаний «РБК»: https://www.rbc.ru/technology_and_media/07/06/2023/6480446b9a7947c8c046c906, <https://style.rbc.ru/repost/5ba9f0279a7947d734cea77c> (дата обращения 24.07.2023)
23. Официальный сайт Института философии Российской академии наук: <https://iphras.ru/ai.htm> (дата обращения 20.07.2023)
24. Официальный сайт компании ИВМ: <https://www.ibm.com/ibm/history/ibm100/us/en/icons/deepblue/>, <https://www.ibm.com/watson> (дата обращения 19.07.2023)
25. Официальный сайт компании «Яндекс»: <https://cloud.yandex.ru/services/speechkit> (дата обращения 21.07.2023)
26. Официальный сайт Минэкономразвития России: https://www.economy.gov.ru/material/directions/fed_proekt_iskusstvennyy_intellekt (дата обращения 24.07.2023)

27. Официальный сайт Международного агентства новостей Рейтер: <https://www.reuters.com/technology/chatgpt-sets-record-fastest-growing-user-base-analyst-note-2023-02-01/> (дата обращения 15.07.2023)
28. Официальный сайт национального проекта «Производительность труда»: <https://xn--b1aedfedwqdbfnzkf0oe.xn--p1ai/presscenter/news/minekonomrazvitiya-za-dva-goda-gosudarstvo-podderzhalo-bolee-600-razrabotchikov-ii/>, <https://xn--b1aedfedwqdbfnzkf0oe.xn--p1ai/about-fcc/generalinfo/> (дата обращения 23.07.2023)
29. Официальный сайт ПАО «Сбербанк России»: <https://sberlabs.com/laboratories/sber-ai-lab/>, <https://sberlabs.com/upload/iblock/a2a/xf19vqv6hlmhmt0stsgbc1jz8n60utoq.pdf> (дата обращения 23.07.2023)
30. Официальный сайт Президента Российской Федерации: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/70418> (дата обращения 23.07.2023)
31. Официальный сайт Стэнфордского университета: <http://www-formal.stanford.edu/jmc/someneed/someneed.html> (дата обращения 24.07.2023)
32. Официальный сайт Федеральной политехнической школы Лозанны: https://www.epfl.ch/research/domains/bluebrain/frequently_asked_questions/ (дата обращения 24.07.2023)

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

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

№ 7 (73)
Август 2023 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 17.08.23. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 4. 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, 1

16+



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru