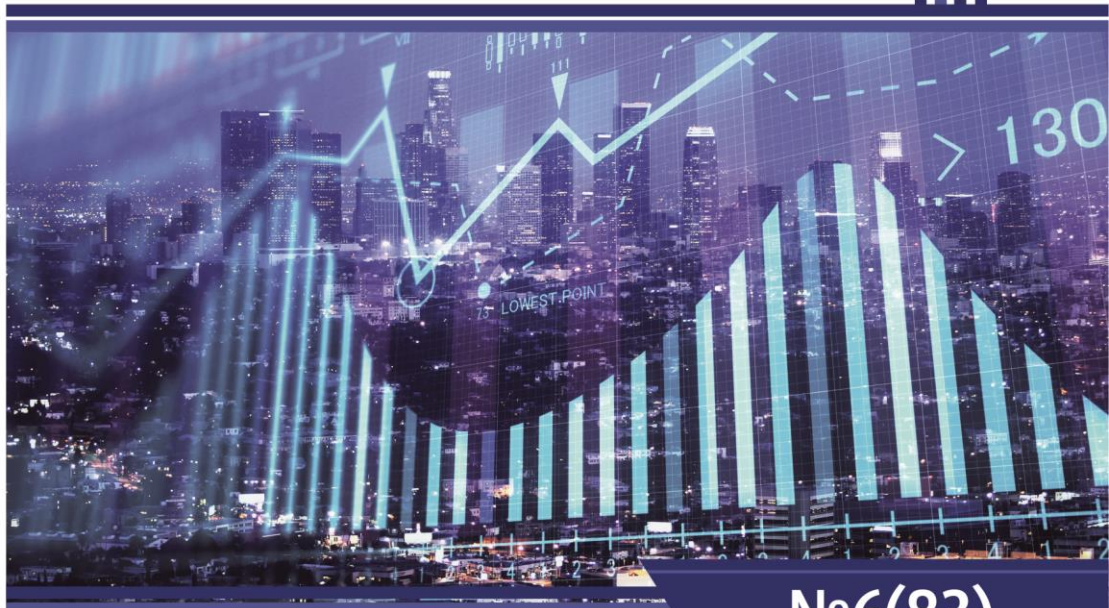




**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN: 2541-8408



№6(83)

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

МОСКВА, 2024



НАУЧНЫЙ ФОРУМ: ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

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

№ 6 (83)
Июнь 2024 г.

Издается с ноября 2016 года

Москва
2024

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 LXXXIII междунар. науч.-практ. конф. – № 6 (83). – М.: Изд. «МЦНО», 2024. – 60 с.

ISSN 2541-8408

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

ISSN 2541-8408

ББК 65

© «МЦНО», 2024

Оглавление

1. Менеджмент	5
УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В КОМАНДЕ: СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ И ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ Ахметова Алсу Рустамовна Юсупова Агния Сергеевна	5
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ И ПРОГРАММАМИ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ МЕТОДОЛОГИИ AGILE Губанова Анастасия Дмитриевна Юсупова Агния Сергеевна	10
ПРОБЛЕМЫ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРИНЦИПОВ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИИ Кунниева Зухраула Абакаргаджиевна	15
СТРАТЕГИЯ ДИВЕРСИФИКАЦИИ В ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ВИДЫ, МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ Мачнева Ангелина Николаевна	18
РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ КОММУНИКАЦИИ ДЛЯ СОКРАЩЕНИЯ УРОВНЯ СТРЕССА И КОНФЛИКТОВ СРЕДИ СОТРУДНИКОВ Радченко Ангелина Николаевна	22
ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОММУНИКАЦИЙ В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ Сим Ирина Владимировна Адельсеитова Эльмаз Бекмамбетовна	27
2. Экономическая безопасность	32
ПРИБЫЛЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: СТИМУЛИРУЮЩАЯ РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ Дуняшин Никита Сергеевич Милованов Евгений Александрович	32
РЫНОК ТРУДА И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ Копеева Анастасия Алексеевна Милованов Евгений Александрович	36

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ Костеева Ирина Сергеевна Милованов Евгений Александрович	42
ФИСКАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И ЕЁ РОЛЬ В ГОСУДАРСТВЕННОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ЭКОНОМИКИ Ситников Степан Владимирович Милованов Евгений Александрович	51
3. Экономическая теория	55
ЭВОЛЮЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ Зотова Мария Вадимовна Адельсеитова Эльмаз Бекмамбетовна	55

1. МЕНЕДЖМЕНТ

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В КОМАНДЕ: СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ И ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

Ахметова Алсу Рустамовна

*студент,
Казанский государственный
энергетический университет – КГЭУ.,
РФ, г. Казань*

Юсупова Агния Сергеевна

*канд. социол. наук, доц.,
Казанский государственный
энергетический университет – КГЭУ.,
РФ, г. Казань*

MANAGING TEAM CONFLICTS: RESOLUTION STRATEGIES AND PERFORMANCE IMPLICATIONS

Alsu Akhmetova

*Student,
Kazan State Power
Engineering University – KSPEU,
Russia, Kazan*

Agnia Yusupova

*Candidate of Sociological Sciences,
Kazan State Power
Engineering University – KSPEU,
Russia, Kazan*

Аннотация. В данной работе представлен обзор проблемы управления конфликтами в команде. Автором выделены основные стратегии разрешения конфликтов. Определена наиболее эффективная из выделенных стратегий. Кроме того, автором изучены возникающие

последствия для производительности, посредством разрешения рабочих конфликтов.

Abstract. This paper provides an overview of the problem of conflict management in a team. The author highlights the main conflict resolution strategies. The most effective of the highlighted strategies has been determined. In addition, the author has studied the emerging consequences for productivity through the resolution of work conflicts.

Ключевые слова: конфликты, стратегии поведение, сотрудничество, разрыв коммуникации, производительность.

Keywords: conflicts, behavioral strategies, cooperation, communication gap, productivity.

Конфликты в команде неизбежны. Однако, если правильно ими управлять, они могут стать катализатором роста, инноваций и более сильных рабочих отношений [1]. Эффективное управление конфликтами в команде включает следующие шаги:

1. Определите конфликт и его причины:

Выясните, в чем суть конфликта, его первопричину и вовлеченных людей. Попробуйте взглянуть на ситуацию с разных сторон, чтобы получить объективное представление.

2. Поощряйте открытое общение:

Создайте безопасную среду, в которой члены команды могут открыто выражать свои взгляды, не опасаясь осуждения или наказания.

3. Сосредоточьтесь на интересах, а не на позициях:

Позиции представляют собой поверхностные заявления сторон, в то время как интересы лежат в основе их потребностей и опасений. Определив интересы вовлеченных сторон, вы сможете найти общие цели и разработать взаимоприемлемое решение.

4. Установите правила и границы:

Избегайте замечаний и личных нападок. Установите четкие правила поведения во время обсуждений конфликтов.

5. Рассматривайте варианты посредничества:

Если конфликт затянулся, может быть полезно привлечь нейтральную третью сторону для посредничества. Посредник может объективно оценить ситуацию и предложить варианты решения.

6. Разработайте план действий:

Определите конкретные меры, которые должны быть предприняты для разрешения конфликта. Распределите обязанности между членами команды и установите сроки. Регулярно отслеживайте прогресс и при необходимости корректируйте план.

Эффективное управление конфликтами в команде требует открытости, честности и готовности к компромиссу. Соблюдение этих шагов способствует созданию положительной и продуктивной рабочей среды, где конфликты рассматриваются как возможности для роста и развития [2].

В конфликтных ситуациях люди могут использовать различные стратегии поведения, которые могут быть как конструктивными, так и деструктивными. Некоторые из этих методов включают в себя приспособление, избегание, соперничество, компромисс и сотрудничество.

Приспособление – это политика договоренности, при которой человек готов поступиться своими интересами и начать процедуру ради урегулирования конфликта. Это может быть эффективно, если конфронтация может выдержать чрезмерный стресс или в случае, когда другая сторона не готова к диалогу.

Избегание конфликта – это уход от конфликтной ситуации. Это может быть эффективно, если суть конфликта недостаточно ясна или в случае, когда продолжение конфликта может нанести серьезный ущерб обеим сторонам.

Соперничество – это стратегия, которая предполагает введение нормальных интересов в ущерб интересам собеседника. Это может быть эффективно, если обратиться к облеченной власти.

Компромисс – это стратегия, которая предполагает поиск взаимовыгодного решения. Итогом будет выработка такого решения, которое удовлетворит, пусть и не в полной мере, обе стороны.

Сотрудничество – это стратегия, которая предполагает определение ситуации таким способом, чтобы полностью поддержать своих представителей и политику. В данном случае речь идет не о взаимных действиях, как при компромиссе, а о сохранении прежде всего интересов внешней стороны.

Переговоры – это стратегия, которая предполагает направленность на поиск взаимовыгодного решения. При оказании помощи разрешаются как микроконфликты, так и макроуровневые конфликты.

Наиболее эффективной стратегией разрешения вопросов является сотрудничество, потому что в этом случае речь идет не о взаимных действиях, а о сохранении интересов всех сторон. Однако, выбор наиболее подходящей стратегии зависит от конкретных обстоятельств конфликта и вовлеченных лиц. Эффективное разрешение конфликтов требует открытости, честности и готовности к компромиссу. Поощряя конструктивные дискуссии и используя соответствующие стратегии, команды могут преобразовывать конфликты в возможности для роста и развития [3].

Эффективное разрешение конфликтов в команде имеет решающее значение для поддержания высокой производительности и

положительной рабочей среды. Неразрешенные конфликты могут привести к следующим негативным последствиям для производительности:

Конфликты создают напряженную и некомфортную рабочую среду, которая снижает моральный дух и мотивацию членов команды. Неразрешенные конфликты могут привести к чувству изоляции, обиде и стрессу.

Члены команды, вовлеченные в конфликт, тратят значительное время и энергию на урегулирование личных проблем, а не на выполнение рабочих задач. Это отвлекает их от основных целей и снижает общую производительность.

Конфликты могут привести к разрыву в коммуникации между членами команды, что затрудняет обмен информацией и сотрудничество. Недопонимание и несогласованность ведут к задержкам и ошибкам.

Хронические нерешенные конфликты могут побудить членов команды искать более благоприятные рабочие места. Высокая текучесть кадров разрушает команду, требует затрат на замену и снижает производительность.

Конфликты могут отвлекать команду от инноваций, креативности и поиска новых возможностей. Вместо того, чтобы сосредоточиться на росте и развитии, команда тратит свое время и усилия на решение внутренних проблем.

В напряженной рабочей среде, где преобладают конфликты, члены команды могут оказаться под давлением и совершать больше ошибок. Качество работы страдает, что приводит к переделкам, задержкам и неудовлетворенным клиентам.

Эффективное разрешение конфликтов в команде жизненно важно для поддержания высокой производительности, позитивной рабочей среды и общей удовлетворенности сотрудников. Проактивный подход к управлению конфликтами, включая открытое общение, сотрудничество и поиск взаимоприемлемых решений, помогает минимизировать негативные последствия и способствовать росту и успеху команды [4].

Таким образом, управление конфликтами в команде является важным инструментом для руководителей и менеджеров. Конфликты неизбежны ни в одном коллективе, но то, как они управляют, определяет успешность работы команды и достижение ее целей. Важно помнить, что конфликтами можно и нужно управлять. Это играет важную роль в умственных способностях, которые помогают экономить время, силы и достигать своих целей.

Список литературы:

1. Шакирова Д.М. Понятие и сущность конфликта как социального феномена. Социология и право. 2019. № 4 (46). С. 26-33.
2. Мударисова Д.Р., Железнякова Ю.Е. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала. В сборнике: Стратегическое развитие инновационного потенциала отраслей, комплексов и организаций. Сборник статей XI Международной научно-практической конференции. Пенза, 2023. С. 298-300.
3. Болучевская О.А. Конфликты и методы их разрешения // В мире научных открытий, 2019. № 6. С. 241–243
4. Хузиева Э.Ф., Салахова М.И. Методы управления конфликтами в организации. Сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Пенза, 2021. С. 222-225.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ И ПРОГРАММАМИ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ МЕТОДОЛОГИИ AGILE

Губанова Анастасия Дмитриевна

*студент 2 курса,
Казанский государственный
энергетический университет – КГЭУ.,
РФ, г. Казань*

Юсупова Агния Сергеевна

*канд. социол. наук, доц.,
Казанский государственный
энергетический университет – КГЭУ.,
РФ, г. Казань*

PROJECT AND PROGRAM MANAGEMENT: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF THE AGILE METHODOLOGY

Anastasia Gubanova

*A second year student,
Kazan State Energy
University – KSPEU,
Russia, Kazan*

Agnia Yusupova

*Candidate of Sociological Sciences,
assistant professor in Kazan State
Energy University – KSPEU,
Russia, Kazan*

Аннотация. В данной работе представлен обзор проблемы управления проектами и программами. Представлен обзор методологий управления проектами с целью определения наиболее эффективного подхода. Описано значение выбора подходящей методологии для успешного завершения проектов и программ. Изучены преимущества и недостатки методологии Agile.

Abstract. This paper provides an overview of the problem of project and program management. An overview of project management methodologies

is presented in order to determine the most effective approach. The importance of choosing the appropriate methodology for the successful completion of projects and programs is described. The advantages and disadvantages of the Agile methodology have been studied.

Ключевые слова: Agile, Waterfall, Scrum, управление проектами, программное обеспечение.

Keywords: Agile, Waterfall, Scrum, project management, software.

Управление проектами и программами является ключевым аспектом успешного достижения целей организации. Однако, несмотря на наличие различных методологий и инструментов управления, многие проекты и программы сталкиваются с рядом проблем, которые могут привести к их срыву или неэффективному использованию ресурсов. В данной статье мы рассмотрим основные проблемы, с которыми сталкиваются менеджеры проектов и программ, а также предложим возможные пути их решения.

1. Недостаточная четкость целей и задач

Одной из наиболее распространенных проблем является недостаточная четкость целей и задач проекта или программы. Это может привести к неправильному распределению ресурсов, неэффективной коммуникации между членами команды и, в конечном итоге, к невозможности достижения поставленных целей. Для решения этой проблемы необходимо тщательно планировать проект или программу, определять четкие и достижимые цели, а также детализировать задачи и ответственность за их выполнение.

2. Неэффективная коммуникация

Коммуникация является ключевым элементом успешного управления проектами и программами. Однако на практике часто возникают проблемы с обменом информацией между членами команды, заказчиками и другими заинтересованными сторонами. Это может привести к неправильному пониманию требований, ошибкам в работе и срыву сроков. Для решения этой проблемы необходимо организовать эффективные каналы коммуникации, регулярно проводить совещания и обзоры прогресса, а также использовать современные инструменты управления проектами, которые позволяют объединить команду и упростить процесс обмена информацией.

3. Недостаточное управление рисками

Управление рисками является неотъемлемой частью любого проекта или программы. Однако многие менеджеры не уделяют достаточного внимания идентификации, оценке и контролю рисков, что может

привести к непредвиденным проблемам и срыву сроков. Для решения этой проблемы необходимо разработать систему управления рисками, включающую в себя процессы идентификации, оценки, планирования реакции на риски и мониторинга.

4. Недостаточная квалификация команды

Успех проекта или программы во многом зависит от квалификации и опыта членов команды. Однако на практике часто возникают проблемы с подбором и подготовкой персонала, что может привести к низкой производительности и ошибкам в работе. Для решения этой проблемы необходимо тщательно подбирать и обучать персонал, а также создавать условия для развития навыков и компетенций членов команды.

5. Недостаточное внимание к качеству

Качество результатов работы является ключевым фактором успешного завершения проекта или программы. Однако на практике часто возникают проблемы с контролем качества, что может привести к низкому уровню удовлетворенности заказчиков и невозможности достижения поставленных целей. Для решения этой проблемы необходимо разработать систему контроля качества, включающую в себя процессы планирования, мониторинга и управления качеством [3].

В области управления проектами существует множество методологий, каждая из которых имеет свои преимущества и недостатки. Для определения наиболее эффективного подхода необходимо проанализировать основные методологии, такие как классический Waterfall, гибкая методология Agile, управление по стадиям Stage-Gate и другие. При выборе подхода следует учитывать особенности проекта, его цели и требования, а также основные принципы успешного управления проектами.

Ключевыми критериями для определения эффективности методологии являются скорость достижения целей проекта, управление рисками, гибкость и адаптивность к изменениям, эффективное распределение ресурсов, коммуникация и вовлеченность участников проекта. Сегодня важно не только знать различные методологии управления проектами, но и уметь их гибко комбинировать и адаптировать под конкретную ситуацию, чтобы обеспечить максимальную успешность проекта [2].

Разберемся с различными методологиями управления проектами и определим наиболее эффективный подход.

1. Agile – гибкая методология, ориентированная на адаптацию к изменениям и быстрое реагирование на потребности заказчика. Agile подходит для проектов с высокой степенью неопределенности и динамичными требованиями.

2. Waterfall – традиционная линейная методология, в которой этапы проекта выполняются последовательно. Waterfall подходит для проектов с четко определенными требованиями и стабильными условиями.

3. Scrum – подход, основанный на Agile, который использует итерации (спринты) для управления проектом. Scrum подходит для проектов, требующих гибкости и быстрой реакции на изменения.

4. Существуют и другие методологии, такие как Kanban, Lean, XP (Extreme Programming) и другие, которые могут быть подходящими в зависимости от специфики проекта и требований заказчика.

Для определения наиболее эффективного подхода необходимо учитывать следующие факторы:

- Степень неопределенности и изменчивости требований;
- Тип проекта и его специфические особенности;
- Опыт и предпочтения команды проекта;
- Требования заказчика и сроки выполнения проекта [4].

В зависимости от этих факторов можно выбрать наиболее подходящую методологию или комбинацию методологий для управления проектом.

Наиболее эффективная методология управления проектами – Agile. Этот подход к управлению проектами позволяет гибко реагировать на изменения в процессе выполнения работы, делая акцент на командной работе, поэтапной разработке и постоянной обратной связи. Agile методология способствует улучшению коммуникации внутри команды, увеличению скорости доставки продукта и повышению уровня удовлетворенности заказчика. Кроме того, Agile способствует улучшению качества продукта за счет постоянной проверки и корректировки работающего продукта в процессе разработки [1].

В мире информационных технологий существует множество компаний, которые применяют различные методологии разработки программного обеспечения. Некоторые из них предпочитают гибкую методологию Agile, такие как Google*, Amazon, Spotify. Другие компании, например Microsoft, IBM, Oracle, предпочитают классическую каскадную методологию Waterfall. Есть также компании, которые используют Scrum – методологию управления проектами, такие как Apple, Salesforce, Adobe. Каждая из этих методологий имеет свои преимущества и недостатки, и выбор конкретной зависит от специфики проекта и потребностей команды разработчиков.

Методология Agile является весьма популярной среди компаний, занимающихся разработкой программного обеспечения. Она предлагает гибкий и итеративный подход к управлению проектами, позволяя быстро принимать изменения и адаптироваться к новым условиям.

Одним из основных преимуществ Agile является возможность быстрого реагирования на изменения и улучшения продукта в процессе его разработки. Agile способствует улучшению коммуникации и сотрудничества внутри команды.

Однако, методология Agile не лишена и недостатков. Некоторые команды могут столкнуться с трудностями в организации работы и распределении задач при таком гибком подходе. Не все проекты подходят для Agile, особенно те, которые требуют четкого планирования и жестких сроков выполнения. Некоторые разработчики также отмечают, что Agile может привести к чрезмерной фрагментации работы и неэффективному использованию времени [5].

Таким образом, хотя методология Agile имеет ряд преимуществ, важно учитывать, как ее плюсы, так и минусы при ее использовании в конкретном проекте.

** По требованию Роскомнадзора информируем, что иностранное лицо, владеющее информационными ресурсами Google, является нарушителем законодательства Российской Федерации – прим. ред.*

Список литературы:

1. Вышкевич Е.И., Железнякова Ю.Е. Принципы формирования стратегии развития организации // Проблемы социально-экономической устойчивости региона: сб. ст. XXI Междунар. Науч.-практ. конф. – Пенза, 2024. – С. 64–67.
2. Кривоногов С.О. Определение условий для применения каскадной и гибкой методик управления проектами // Проблемы и перспективы экономики и управления : материалы VI Междунар.-науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2017 г.). – Санкт-Петербург : Свое издательство, 2017. – С. 142-145. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/263/13355/> (дата обращения 22.05.2024).
3. Пятенко С.В. Методы анализа наиболее типичных проблем управления проектом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.iteam.ru/publications/project/section_37/article_2267/ (дата обращения: 07.06.2024).
4. Хрусталёв Б.Б., Горбунов В.Н., Оргин А.В. Научные аспекты формирования и развития эффективных зон деятельности строительного комплекса. – Пенза : ПГУАС, 2021. – 224 с.
5. Шакирова Д.М., Баширова Д.С. Методы управления проектными рисками // Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами: сб. ст. VI Междунар. науч. конф. – Пенза, 2021 – С. 64–67.

ПРОБЛЕМЫ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРИНЦИПОВ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИИ

Кунниева Зухраула Абакаргаджиевна

*канд. экон. наук, доц.
кафедры «Менеджмент»
Дагестанского государственного
университета народного хозяйства,
РФ, г. Махачкала*

PROBLEMS OF PROMOTING THE PRINCIPLES OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN RUSSIA

Zuhraula Kunnieva

*Candidate of Economics, Associate Professor
of the Department of Management of the
Dagestan State University of National Economy,
Russia, Makhachkala*

Аннотация. В статье представлены принципы корпоративной социальной ответственности, которых должна придерживаться современная компания. Пути повышения эффективности корпоративной социальной ответственности: практики российских регионов.

Abstract. The article presents the principles of corporate social responsibility that a modern company should adhere to. Ways to increase the effectiveness of corporate social responsibility: practices of Russian regions.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, эффективность, повышения, деловая репутация, компания, общество.

Keywords: corporate social responsibility, efficiency, improvements, business reputation, company, society.

Корпоративная социальная ответственность – это система последовательных экономических, экологических и социальных мероприятий компании, реализуемых на основе постоянного взаимодействия с заинтересованными сторонами стейкхолдерами и направленных на снижение нефинансовых рисков, долгосрочное улучшение имиджа и деловой репутации компании, а также на рост капитализации и конкурентоспособности, обеспечивающих прибыльность и устойчивое развитие предприятия [2].

Важно отметить, что внедрение практики социально ответственного бизнеса предполагает включение организацией социальных и экологических факторов, волнующих заинтересованные стороны, в свои процессы принятия решений и отчетность о влиянии деятельности на общество и окружающую среду. Из этой концепции проистекает прозрачное и этичное поведение, которое вносит вклад в устойчивое развитие, соответствует законодательным нормам и согласуется с международными стандартами. При этом внедрение практик в области социальной ответственности может иметь положительное воздействие и для самой компании [1].

Для того чтобы деятельность компании соответствовала ожиданиям общества, она должна выработать программу действий, связанную с соблюдением этических, правовых, благотворительных, природоохранных, коммерческих и общественных принципов. Идентификация заинтересованных сторон и взаимодействие с ними является основой социальной ответственности. Организации следует определить тех, кто заинтересован в ее решениях и деятельности, чтобы понимать свое воздействие принимаемые в связи с ним меры [4].

Компания должна придерживаться следующих принципов [5]:

- актуальность, реализуемые программы корпоративной социальной ответственности должны быть своевременны и востребованы;
- направленность, наличие приоритетных направлений реализации социальных программ;
- достоверность, характеризующее степень соответствия информации реальному объекту с необходимой точностью;
- масштабность, программы корпоративной социальной ответственности должны охватывать значительную аудиторию и быть заметны и полезны для общества в целом;
- открытость, ведение социальной политики, социальные программы и механизмы их реализации должны быть четкими, понятными и доступными для всех заинтересованных сторон;
- диалог, социальная политика строится на основе ведения диалога со стейкхолдерами, обязательно наличие обратной связи с адресатами социальных программ;
- интегрированность, проникновение принципов корпоративной социальной ответственности во все бизнес-процессы и процесс принятия решений на всех уровнях иерархии;
- эффективность, затраченные на реализацию программ средства должны ощутимо помогать в решении проблем, при этом результаты программ должны подлежать регулярной оценке и учету;

- публичность, любая информация о корпоративной социальной ответственности, за исключением конфиденциальной, должна быть доступна обществу.

Таким образом, компания имеет право называть себя социально ответственной, если часть своих доходов она направляет во благо общества, причем делает это открыто, публично, регулярно, эффективно, масштабно, в актуальных направлениях и без приоритетов в области политики. Под стратегией корпоративной социальной ответственностью в общем виде следует понимать генеральный план реализации социальной ответственности бизнеса. В ее основе лежит модель социально ответственного поведения компании в долгосрочной перспективе [3].

Стратегическую корпоративную социальную ответственность принято отождествлять с долгосрочным процессом, опирающимся на непрерывный диалог со стейкхолдерами с одной стороны, и на формирование социальной отчетности – с другой стороны. Стратегия корпоративной социальной ответственности является в настоящее время неотъемлемым атрибутом, используемым, в первую очередь, крупными компаниями для повышения своей деловой репутации.

Список литературы:

1. Аникеева, О.П. Социальная ответственность бизнеса и международная конкурентоспособность. 2-е изд., перераб. и доп. Москва. Юрайт, 2022г.- 169с.
2. Горфинкель В.Я., Родионовой Н.В. Корпоративная социальная ответственность. Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 490 с.
3. Горфинкель В.Я., Родионовой Н.В. Корпоративная социальная ответственность. Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 490 с.
4. Коротков Э.М. Корпоративная социальная ответственность . – Москва : Юрайт, 2024. – 429 с.
5. Попова Е.В. Корпоративная социальная ответственность. Москва Русайнс, 2023 г. – 148с.

СТРАТЕГИЯ ДИВЕРСИФИКАЦИИ В ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ВИДЫ, МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Мачнева Ангелина Николаевна

*студент
Липецкого государственного
технического университета,
РФ, г. Липецк*

STRATEGY OF DIVERSIFICATION IN INVESTMENT ACTIVITIES: TYPES, METHODS OF IMPLEMENTATION

Angelina Machneva

*Student
of Lipetsk State Technical University,
Russia, Lipetsk*

Аннотация. Диверсификация – одна из ключевых стратегий в инвестиционной деятельности, направленная на уменьшение рисков и повышение доходности портфеля. Целью данной статьи является помощь читателю понять суть и значение диверсификации, а также ознакомиться с основными принципами её реализации. Успешное использование стратегии диверсификации может значительно повысить эффективность инвестиций и минимизировать риски. Поэтому важно иметь полное представление о различных аспектах диверсификации и уметь выбирать наиболее подходящий для конкретной ситуации подход.

Abstract. Diversification is one of the key strategies in investment activities aimed at reducing risks and increasing portfolio profitability. The purpose of this article is to help the reader understand the essence and importance of diversification, as well as to familiarize with the basic principles of its implementation. Successful use of a diversification strategy can significantly improve investment performance and minimize risk. Therefore, it is important to have a full understanding of the different aspects of diversification and to be able to choose the most appropriate approach for a particular situation.

Ключевые слова: диверсификация, стратегия диверсификации, отрасль, вертикальная диверсификация, горизонтальная диверсификация.

Keywords: diversification, diversification strategy, industry, vertical diversification, horizontal diversification.

Введение. В мире бизнеса нет ничего стабильного и наверняка вы слышали, что не стоит все яйца класть в одну корзину. Такое философское предложение действительно имеет практический смысл и применимо к миру бизнеса. Стратегия диверсификации – это подход, который гарантирует защиту и рост вашего бизнеса путем расширения и разнообразия ваших видов деятельности и рыночных сегментов. В этой статье рассмотрим важность стратегии диверсификации, причины, по которым она является неотъемлемой частью успешного бизнеса. Стратегия диверсификации – это подход, который позволяет компаниям расширять свою деятельность и уменьшать риски, связанные с концентрацией в одной отрасли или рынке. Существует несколько видов стратегии диверсификации, которые могут быть использованы организациями. Первый вид стратегии – горизонтальная диверсификация. Она предполагает расширение бизнеса в новые смежные отрасли или добавление новых продуктов или услуг в текущий ассортимент. Например, производитель автомобилей может начать выпускать мотоциклы. Второй вид – вертикальная диверсификация. Она заключается в том, что компания расширяет свою деятельность на другие этапы производственно-технического цикла или на другие звенья вертикальной интеграции. Например, производитель спортивной обуви может начать выпускать спортивную одежду. Также существует конгломератная (неглубокая) диверсификация. Это расширение бизнеса компании на полностью независимую от первичного направления ее деятельности отрасль. Например, производитель электроники может начать осваивать рынок пищевых продуктов

Полученные результаты. Теоретические основы стратегии диверсификации составляют фундамент для ее успешной реализации. Они включают в себя принципы и концепции, которые помогают определить цели и пути достижения результатов. Один из основных принципов стратегии диверсификации – это разнообразие. Он предусматривает распределение инвестиций между различными активами или отраслями, чтобы уменьшить риски и обеспечить стабильный доход. Разнообразие может быть достигнуто через горизонтальную или вертикальную диверсификацию. Концепция портфельного подхода является также важным аспектом стратегии диверсификации. В рамках этой концепции инвестор формирует портфель, включающий различные типы активов (акции, облигации, недвижимость и т.д.) с разной степенью риска и доходности. Портфельный подход позволяет балансировать потенциальные убытки одних инвестиций с возможными прибылями других. Методы реализации стратегии диверсификации зависят от конкретных целей и потребностей инвестора. Одним из методов является инвестиция в различные отрасли или регионы, чтобы уменьшить

зависимость от одного сектора или рынка. Методы реализации стратегии диверсификации включают в себя несколько этапов, начиная от выбора потенциальных рынков для развития бизнеса. На этом этапе компания анализирует различные факторы, такие как конкурентность рынка, потенциал роста и доступность ресурсов. После выбора рынков следует принятие решения о том, какие виды диверсификации будут использоваться. Возможные подходы включают горизонтальную диверсификацию (вход на новые рынки с продуктами или услугами, связанными с текущей деятельностью компании), вертикальную диверсификацию (вход на новые ступени процесса производства или поставочной цепочки) и географическую диверсификацию (вход на новые географические рынки). Для успешной реализации стратегии диверсификации необходимо также управление портфелем бизнес-единиц. Это означает определение приоритетов и распределение инвестиций между различными направлениями диверсификации. Важно учесть факторы, такие как потенциал роста, риски и синергия между бизнес-единицами. Другим методом реализации стратегии диверсификации является приобретение или партнерство с уже установленными компаниями на новых рынках. Стратегия диверсификации является одной из наиболее распространенных стратегий инвестирования, которая позволяет снизить риски и повысить доходность портфеля. Однако, как и любая другая стратегия, она имеет свои преимущества и риски. Основным преимуществом стратегии диверсификации является снижение рисков. Путем разделения инвестиций между различными активами или инструментами можно уменьшить влияние отдельных негативных факторов на портфель в целом. Если один актив показывает негативную динамику, то другие активы могут компенсировать потери и сохранить стабильность доходности. Кроме того, стратегия диверсификации позволяет эксплуатировать возможности различных рынков. Инвестор может получить доступ к разнообразным классам активов, от различных отраслей экономики до различных географических регионов. Это способствует повышению потенциальной доходности портфеля.

Однако, необходимо учитывать и риски, связанные со стратегией диверсификации. При неправильном выборе активов или недостаточной их разнообразности, стратегия может не принести ожидаемую прибыль.

Практический опыт применения стратегии диверсификации в бизнесе позволяет выявить успешные кейсы и извлечь уроки для эффективной реализации этой стратегии. Одним из таких кейсов является компания Coca-Cola, которая начала свою деятельность как производитель газированных напитков, но затем разнообразила свой ассортимент продукции, добавив в него соки, спортивные напитки и другие товары. Это

позволило компании расширить свою клиентскую базу и укрепить позиции на рынке. Еще одним примером успешного применения стратегии диверсификации является компания Apple. Она начала свою деятельность как производитель компьютеров, но затем расширила свой ассортимент до мобильных устройств (iPhone), музыкальных плееров (iPod) и других продуктов. Благодаря этому разнообразию Apple стала одной из самых прибыльных компаний в мире. Однако не все случаи применения стратегии диверсификации оказываются успешными. Примером неудачного опыта может служить компания General Electric, которая решила разнообразить свою деятельность и вложила средства в финансовый сектор. Однако в результате мирового финансового кризиса компания потеряла значительные средства и вынуждена была продать свои активы.

Рекомендации для успешной реализации стратегии диверсификации:

1. **Определение целей:** Инвестор должен четко определить свои финансовые цели и уровень риска, чтобы составить соответствующую стратегию диверсификации.

2. **Профессиональная консультация:** В случае необходимости инвестор должен искать профессиональную консультацию у финансового советника или специалиста по инвестициям.

3. **Регулярный мониторинг и перебалансировка:** Инвестор должен регулярно мониторить свой портфель и перебалансировать его в соответствии с изменениями рынка или своими финансовыми целями.

Обсуждение и заключение. Стратегия диверсификации – это неотъемлемая часть успешного бизнеса. Она помогает защитить вашу компанию от рисков и обеспечивает рост и устойчивость. При определении своей стратегии диверсификации вы должны анализировать свой бизнес, разнообразить свои продукты и услуги, исследовать новые рыночные сегменты и управлять рисками. Стратегия диверсификации может стать ключевым фактором в развитии вашего бизнеса и обеспечении его стабильности и роста в долгосрочной перспективе.

Список литературы:

1. Методы, процедуры и инструменты диверсификации предприятий и организаций ОПК России / Ю.В. Мишин, Н.Б. Костерев, В.Б. Сухарев, А.Ю. Мишин // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2019.
2. Махновская Е.Е. Разработка и реализация стратегии диверсификации в производственных системах / Е.Е. Махновская // М.: диссертация на соискание ученой степени к.э.н. – 2019.
3. Новицкий Е.Г. Проблемы стратегического управления диверсифицированными корпорациями: монография / Е.Г. Новицкий. – М.: БУКВИЦА, 2001.

РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ КОММУНИКАЦИИ ДЛЯ СОКРАЩЕНИЯ УРОВНЯ СТРЕССА И КОНФЛИКТОВ СРЕДИ СОТРУДНИКОВ

Радченко Ангелина Николаевна

специалист

в сфере управления персоналом,

Кубанский Государственный Университет,

РФ, г. Краснодар

Аннотация. В статье рассматриваются эффективные стратегии коммуникации для сокращения уровня стресса и конфликтов среди персонала. Изложены основные принципы создания позитивной атмосферы на рабочем месте и улучшения взаимоотношений между сотрудниками. Даны рекомендации по управлению эмоциями, поддержке открытого общения и снижению общего напряжения на рабочем месте. Данные предложения способствуют созданию благоприятной среды для успешной работы команды.

Ключевые слова: коммуникации, психологический климат, управление конфликтами, стресс, рабочая среда, эмоциональный интеллект.

В современном мире уровень стресса на рабочем месте неуклонно растет, вызывая тем самым острую необходимость разработки эффективной стратегии коммуникации, способной уменьшить уровень напряженности и конфликтов среди сотрудников. Позитивная атмосфера доверия между руководством и подчиненными играют ключевую роль в достижении успешных результатов и повышения производительности. Грамотно выстроенная система коммуникации способствует также повышению уровня лояльности и удовлетворенности персонала. Данная тема не теряет своей актуальности, так как построение эффективной системы коммуникации играет ключевую роль в создании благоприятной атмосферы в коллективе. Данная статья рассматривает основные методы и рекомендации по созданию благоприятного психологического климата в коллективе, которые способны улучшить взаимоотношения в коллективе и предоставить комфортную психологическую обстановку на рабочем месте.

Основным источником стресса на рабочем месте являются конфликты. Разногласия возникают по причине несоответствия взглядов на определенную проблему и личных интересов. Конфликт – обостренная

стадия противоречий. Конфликт может возникать как между отдельными членами коллектива, так и между группами [1]. Конфликтные ситуации должны быть взяты под контроль; в противном случае, конфликт может приобрести деструктивные последствия.

Профессиональный стресс – напряженное состояние работника, возникающее при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью. Различают такие разновидности профессионального стресса как информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс [2]:

- информационный стресс возникает в случае отсутствия необходимой информации для выполнения рабочей задачи или ее избытка в условиях ограниченного времени. Индивид опасается, что не справится с заданием в установленное время; этот страх вызывает негативные эмоции и стресс;
- коммуникативный стресс возникает в рамках делового общения. Причиной его возникновения является неумение взаимодействовать с коллегами и отстаивать свои интересы, уязвимость к критике и чужому мнению;
- эмоциональный стресс задевает глубинные установки и ценности индивида, поэтому остро переживается человеком. Данный вид стресса включает следующие понятия: стыд, гнев, угроза унижения и обида.

Составление стратегии управления конфликтами – ключевое звено в системе управления стрессом на рабочем месте. При успешном управлении конфликтными ситуациями, противоречия будут вести к постоянному прогрессу организации, поскольку разногласия дают понять, что какой-то организационный процесс нарушен и что-то идет не так. Именно конфликты способны указать на слабые места организационного процесса [5].

Чтобы разработать эффективную систему коммуникации, необходимо определить основные причины возникновения конфликтов. Разногласия в трудовом коллективе могут возникать по следующим причинам:

- нечеткие рамки должностных полномочий каждого сотрудника; неясность в распределении обязанностей и ответственности; в данном случае неизбежно возникновение споров по распределению должностных обязанностей;
- конкуренция за ресурсы: когда в компании ограниченное количество таких ресурсов как бюджет, награды, льготы, сотрудники неизбежно начинают соперничество друг с другом за право обладания данными ресурсами;

- стресс и усталость: когда у сотрудников не хватает времени на полноценный отдых и восстановление эмоциональных и физических ресурсов в перерывах от работы, они становятся склонными к раздражению и вступают в конфликты;

- различия в стилях управления между менеджерами: в данном случае несогласованность в стилях управления руководителей различных звеньев может привести к недопониманию между менеджерами и подчиненными. Для преодоления данной проблемы необходимо придерживаться организационной структуры, где один сотрудник подчиняется не более, чем двум руководителям. В противном случае, разногласия в стилях руководства могут привести к снижению производительности и ухудшению общего психологического климата.

Управление конфликтами – основная задача менеджера, поскольку он взаимодействует с персоналом на ежедневной основе и первым способен заметить ухудшения в психологическом климате [7]. Для оценки психологического климата менеджеру следует предпринять следующие меры:

- определить, какие показатели отражают психологическое состояние типового сотрудника данной трудовой сферы посредством опросов и анкетирования;
- определить оптимальные значения для каждого показателя;
- сопоставить полученные результаты со средними показателями;
- определить “вес” каждого показателя.

Для разработки эффективной системы коммуникаций предлагаются внедрить следующие меры:

- прозрачность и открытость коммуникации: во избежание негативной реакции от членов команды, необходимо своевременно информировать их о грядущих изменениях, действиях руководства и других важных событиях организации;

- система обратной связи: необходимо создание механизмов для выражения мнений и предложений со стороны коллектива. Сотрудникам необходимо давать возможность участвовать в процессе принятия решений, а также предоставлять обратную связь со стороны руководства о полученных результатах;

- развитие навыков коммуникации: тренинги по эффективной коммуникации, умению слушать и отстаивать свою точку зрения конструктивным образом;

- профилактика конфликтов: разработка процедур урегулирования конфликтных ситуаций, проведение тренингов по менеджменту конфликтов, поощрение диалога и взаимного понимания;

- создание командной культуры: проведение коллективных мероприятий, создание атмосферы доверия и уважения в коллективе;
- поддержка сотрудников в сложных ситуациях: предоставление льгот, страховок, проведение профилактических мероприятий с психологом по снижению стресса, соблюдение четкого баланса между работой и личной жизнью (четкое соблюдение регламентированного графика труда, сведение переработок и работы в выходные дни к минимуму) [11, 13].

Чтобы система коммуникации работала эффективно, сотрудникам необходимо предоставить комфортные условия труда и уменьшить уровень стресса на рабочем месте. С целью снижения уровня стресса среди сотрудников, менеджеру необходимо осуществить следующие меры:

1. Облегчить тяжелые рабочие нагрузки:

- определить и ограничить препятствия, мешающие продуктивности сотрудников;
- ограничить ненужные задания и направить фокус подчиненных на приоритетные задачи;
- сформировать рабочий график, который позволит соблюдать баланс между работой и личной жизнью сотрудников.

2. Содействие созданию здоровой рабочей среды: организовать оздоровительные мероприятия, помогающие сотрудникам поддерживать здоровый образ жизни.

3. Позволить сотрудникам работать удаленно или внедрить “hybrid” формат, который требует несколько дней работы в офисе каждую неделю. Таким образом, сотрудникам предоставляется возможность выбора и перспектива работать в комфортной для них обстановке.

4. Выяснить наиболее предпочтительные каналы связи и использовать только их для коммуникации [9].

Внедрение стратегий по снижению стресса и улучшению коммуникации могут иметь значительный положительный эффект на благополучие сотрудников, их производительность, и общее благополучие организации. Предлагая гибкий график работы, предоставляя ресурсы для управления стрессом и устраняя основные причины стресса, менеджеры могут предоставить сотрудникам возможность лучше управлять собственным уровнем стресса. Установление взаимопонимания, планирование регулярных встреч, активное слушание и адаптация стилей общения – все это может способствовать эффективному и открытому общению на рабочем месте. В конечном счете, целостный подход, который учитывает как управление стрессом, так и коммуникацию, имеет решающее значение для менеджеров, стремящихся улучшить общее благополучие и производительность своих команд.

Список литературы:

1. Адлер Л., Амбер Р. Понимание конфликта: разрешение споров без разногласий. Москва: Альпина Паблишер, 2019. 256 с.
2. Голубев А.В. Управление конфликтами, стрессом и информацией в организации. Москва: Экономика, 2016. 192 с.
3. Годиенко С.В., Разумова М.О. Коммуникационные технологии в управлении персоналом. Москва: Экономистъ, 2010. 320 с.
4. Категоромский В.Ю. Решение конфликтов на рабочем месте. Москва: Альпина Паблишер, 2017. 198 с.
5. Комнин А. Управление стрессом в организации: практика для бизнеса. Москва: Практика, 2018. 174 с.
6. Кондракова Н.Ю., Цветкова М.А. Коммуникация как фактор рабочего процесса. Москва: Дело, 2011. 287 с.
7. Леонов Д.К. Конфликтология: учебное пособие. 2-е изд. Москва-Воронеж: Модэк, 2006. 560 с.
8. Новикова М.В. Как стать лицом для HR. Принципы построения эффективной карьеры. Киев: КНЕУ, 2018. 213 с.
9. Ричардсон Д. Конфликты на рабочем месте: как они влияют на организацию и как с ними бороться. Москва: Вильямс, 2019. 289 с.
10. Робертсон А. Коммуникация и конфликты. Москва: Издательство Московского Университета, 2017. 176 с.
11. Половян Т. Воины Атлантиды. Руководство по временному управлению и HR для профессионалов. Санкт-Петербург: Питер, 2019. 352 с.
12. Холдинг Д. Введение в управление психологическим стрессом. Москва: Издательство НИУ ВШЭ, 2015. 134 с.
13. Hargie O., Tourish D., Wilson N., Грэй Р. Коммуникация в организациях. Москва: Рид Эльсивер, 2011. 528 с.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОММУНИКАЦИЙ В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ

Сим Ирина Владимировна

студент 1 курса,
ГБОУВО РК Крымский инженерно-педагогический
университет имени Февзи Якубова,
РФ, г. Симферополь

Адельсеитова Эльмаз Бекмамбетовна

канд. экон. наук, доц.,
ГБОУВО РК Крымский инженерно-педагогический
университет имени Февзи Якубова,
РФ, г. Симферополь

EFFECTIVENESS OF COMMUNICATIONS IN MODERN BUSINESS

Irina Sim

1st year student,
Crimean Engineering and Pedagogical
University named after Fevzi Yakubov,
Russia, Simferopol

Elmaz Adelseitova

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
GBOUHE RK Crimean Engineering and Pedagogical
University named after Fevzi Yakubov,
Russia, Simferopol

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме эффективности и коммуникаций в современном бизнесе. В условиях быстрого развития технологий, повышенной конкуренции и увеличения объемов информации, необходимость эффективного обмена сообщениями становится ключевым фактором успеха для организации. Рассматривается важность правильной коммуникации внутри и снаружи компании.

Abstract. The article is devoted to the current problem of efficiency and communications in modern business. With rapid advances in technology, increased competition and increasing volumes of information, the need for effective messaging has become a key success factor for an organization. The

importance of proper communication inside and outside the company is considered.

Ключевые слова: эффективность коммуникации, современный бизнес, улучшения взаимодействия, конкурентные преимущества, производительность.

Keywords: communication efficiency, modern business, interaction improvements, competitive advantages, productivity.

В современном мире, где информационные потоки неуклонно расширяются, эффективность коммуникаций становится ключевым фактором успеха для любого бизнеса.

Коммуникации – это процесс обмена информацией, идеями, мнениями, эмоциями между людьми или группами людей.

Современные технологии играют ключевую роль в обмене информацией и коммуникации в компаниях, обеспечивая более эффективное взаимодействие между сотрудниками и улучшая процессы работы. Вот несколько способов, как современные технологии влияют на коммуникацию в компаниях:

- **Электронная почта и мессенджеры:** С помощью электронной почты и мессенджеров сотрудники могут быстро и легко обмениваться информацией, обсуждать проекты и решать задачи в режиме реального времени. Это позволяет ускорить коммуникацию и повысить оперативность реагирования на изменения.

- **Внутренние социальные сети:** Внутренние социальные сети создают цифровые пространства для общения сотрудников, обмена идеями, постановки задач и совместной работы над проектами. Они способствуют улучшению командной работы и создают атмосферу открытости и сотрудничества.

- **Видеоконференции и онлайн-платформы:** Современные видеоконференции и онлайн-платформы позволяют проводить виртуальные встречи, совещания и тренинги, не зависящие от местоположения участников. Это особенно актуально для компаний с распределенными или удаленными командами.

- **Облачные хранилища и совместная работа над документами:** Облачные хранилища данных позволяют сотрудникам легко обмениваться и совместно работать над документами, таблицами и презентациями. Это упрощает совместную работу над проектами и обеспечивает доступ к актуальной информации из любой точки мира.

- **Мобильные приложения:** Мобильные приложения для бизнеса позволяют сотрудникам оставаться на связи и эффективно работать в

любое время и из любого места. Они предоставляют доступ к корпоративной информации, инструментам управления задачами и коммуникации с коллегами даже вне офиса.

В целом, современные технологии делают коммуникацию более доступной, быстрой и удобной для сотрудников, способствуя улучшению процессов работы и повышению производительности в компании [3].

Эффективная коммуникация играет решающую роль для успеха компании по нескольким причинам:

- **Повышение производительности:** Хорошо налаженная коммуникация способствует улучшению рабочих процессов, сокращению времени на принятие решений и выполнение задач. Когда сотрудники ясно понимают свои обязанности и цели, они работают более продуктивно.

- **Улучшение взаимопонимания:** Эффективная коммуникация помогает сотрудникам лучше понимать цели и стратегии компании, свои роли в ее достижениях, а также оценивать вклад каждого в общий результат. Это способствует формированию единого коллективного сознания и сотрудничества.

- **Снижение конфликтов.** Четкое и открытое общение сокращает вероятность возникновения конфликтов между сотрудниками и подразделениями компании. Конструктивный диалог помогает решать разногласия и противоречия до того, как они вырастут в серьезные проблемы.

- **Повышение мотивации и удовлетворенности.** Когда сотрудники чувствуют, что их мнение уважается, они лучше осознают свою значимость для компании и более мотивированы приносить пользу своей работой. Это способствует повышению уровня удовлетворенности и лояльности персонала.

- **Улучшение клиентского опыта.** Эффективная коммуникация внутри компании отражается на качестве обслуживания клиентов. Когда сотрудники хорошо информированы о продуктах и услугах, миссии и ценностях компании, они могут обеспечить более высокий уровень обслуживания и удовлетворенности клиентов.

В целом, эффективная коммуникация создает благоприятную атмосферу в организации, способствует сотрудничеству и инновациям, что является ключевым фактором успеха компании в современном бизнес-мире [4].

Адаптация к новым коммуникационным технологиям является важным фактором, который имеет ключевое значение в современном бизнесе по нескольким причинам:

- **Соответствие требованиям рынка.** В условиях быстро меняющегося бизнес-окружения компании должны оперативно реагировать

на изменения в предпочтениях потребителей и предлагать им современные способы коммуникации.

- **Повышение эффективности.** Новые технологии могут значительно улучшить процессы коммуникации, уменьшить время реакции на запросы и упростить совместную работу, что способствует повышению производительности и эффективности бизнеса

- **Привлечение и удержание талантов.** Современные технологии коммуникации могут быть важным фактором для молодого поколения специалистов при выборе работодателя. Компании, которые предлагают передовые средства коммуникации, могут привлечь и удержать талантливых сотрудников.

- **Глобализация бизнеса.** С развитием глобальных рынков и удаленной работы необходимы эффективные средства коммуникации для сотрудников, находящихся в разных часовых поясах и географических регионах.

- **Инновации и конкурентоспособность.** Компании, активно внедряющие новые технологии коммуникации, могут быть более гибкими и адаптивными, что способствует развитию инноваций и повышает их конкурентоспособность на рынке.

Таким образом, адаптация к новым коммуникационным технологиям становится стратегической необходимостью для компаний, стремящихся быть успешными в современном бизнес-мире [1].

Важность эффективной коммуникации в современном бизнесе неоспорима. Она является ключевым фактором успеха любой компании, влияя на её конкурентоспособность, производительность и инновационный потенциал.

Эффективные коммуникационные процессы способствуют улучшению внутренних отношений в организации, повышению мотивации сотрудников, снижению конфликтов и улучшению рабочей атмосферы.

В современном мире технологий эффективность коммуникаций еще более важна. Использование современных коммуникационных инструментов и технологий помогает улучшить процессы обмена информацией, сократить время на принятие решений и улучшить качество коммуникации в целом.

Наконец, успешное внедрение стратегий по улучшению коммуникаций требует не только технических инструментов, но и культурных изменений в организации. Это включает в себя обучение персонала, создание открытой и поддерживающей среды для обмена идеями, а также постоянное повышение уровня профессионализма в области коммуникаций.

Таким образом, эффективные коммуникации играют решающую роль в успехе современного бизнеса, и их постоянное совершенствование является приоритетной задачей для любой компании, стремящейся к росту и развитию в современном рыночном окружении [2].

Список литературы:

1. Гордин В.И. Коммуникационные стратегии и тактики в современном бизнесе. – М.: Эксмо, 2018.
2. Дрекер П. Практика менеджмента. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 300 с.
3. Лойтер Б.А. Информационные технологии в управлении. – М., 2019. – 128 с.
4. Маслова Е.И., Голубева И.В. Эффективное коммуникативное взаимодействие в бизнесе: учебное пособие. – М.: Издательский центр "Академия", 2018. – 192 с.

2. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРИБЫЛЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: СТИМУЛИРУЮЩАЯ РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ

Дуняшин Никита Сергеевич

*студент,
ФГБОУ ВО «Российская академия
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал,
РФ, г. Липецк*

Милованов Евгений Александрович

*научный руководитель, канд. экон. наук, доц.,
ФГБОУ ВО «Российская академия
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал,
РФ, г. Липецк*

ENTERPRISE PROFIT: STIMULATING ROLE IN THE ECONOMY

Nikita Dunyashin

*Student,
Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration, Lipetsk branch,
Russia, Lipetsk*

Evgeny Milovanov

*Supervisor Ph.D. economy Sciences,
Associate Professor, Russian Presidential
Academy of National Economy
and Public Administration, Lipetsk branch,
Russia, Lipetsk*

Аннотация. В статье рассматривается стимулирующая роль прибыли предприятия в экономике, в частности, на конкретном примере показано, как распределение части прибыли в фонд поощрения работников влияет на прирост данного показателя в будущих периодах.

Abstract. The article examines the stimulating role of enterprise profit in the economy, in particular, using a specific example it shows how the distribution of part of the profit to the employee incentive fund affects the growth of this indicator in future periods.

Ключевые слова: прибыль, распределение прибыли, стимулирующая роль прибыли, фонд поощрения работников.

Keywords: profit, profit distribution, stimulating role of profit, employee incentive fund.

В современных непростых экономических условиях, характеризующихся высокими инфляционными рисками, относительной слабостью национальной валюты, высокой ставкой refinancing, обуславливающей дороговизну заемных средств, беспрецедентным санкционным давлением, вопросы увеличения объемов получаемой предприятиями прибыли стоят как никогда остро. При этом, на наш взгляд, важно учитывать роль прибыли в экономике, заложенную непосредственно в выполняемых ею функциях, а именно в стимулирующей функции.

Прибыль, являясь экономической категорией, представляет обобщающий показатель, характеризующий финансовые результаты деятельности предприятия, который можно определить как разницу между объемом реализации в стоимостном выражении и затратами на осуществление деятельности предприятия (производственной, сбытовой и пр.).

Стимулирующая роль прибыли в экономике заключается в том, что ее высокие значения (объемы) обуславливают повышение уровня заработной платы работников, а также служат источником дополнительных налоговых поступлений в бюджеты различных уровней. Именно поэтому не только сами собственники предприятий заинтересованы в увеличении прибыли, но и их работники и органы власти.

Интерпретировать стимулирующую роль прибыли предприятия можно, исходя из выполняемых ею функций, в частности, стимулирующей. Так, стимулирующая функция, являясь источником формирования поощрительных фондов предприятий и его работников предназначена для экономического стимулирования предприятия.

Прибыль стимулирует повышение качества продукции, инновационные разработки и внедрение новых технологий. Значение прибыли выходит за границы не только отдельных компаний, но и в целом экономики. Социальная область так же находится под влиянием прибыли, как стимулирующего фактора [4, с. 104].

Иными словами, за счет прибыли происходит процесс финансирования мероприятий предприятия в разрезе его научно-технического и социально-экономического развития, увеличение фонда оплаты труда работников [5, с. 76].

Интересен опыт зарубежных стран в части распределения прибыли в направлении поощрительных выплат работникам для стимулирования их к высокопроизводительному труду, имеющего конечной целью повышение получаемой предприятием прибыли. Так, на большинстве европейских предприятий размер премиальных фондов зависит от прироста объема продаж новой продукции и ее доли в общем объеме производства. Наблюдается также тенденция к индивидуализации заработной платы на основании оценки конкретных заслуг работника [1, с. 5].

Западноевропейская модель мотивации труда предусматривает три вида его стимулирования [2, с. 17]: беспремальную (заработная плата), премимальную по результатам работы фирмы (выплаты, связанные с размером прибыли или дохода компании), а также премимальную по индивидуальным результатам труда.

В Японии оплата зависит от фактических результатов труда работника и стажа, оплата труда менеджеров компаний – от результатов работы предприятия, в том числе от размера получаемой прибыли (так называемые «плавающие оклады») [3].

В нашей стране стимулирующая роль прибыли в экономике, на наш взгляд, недооценена, и недостаточно распространена схема стимулирования труда работников за счет прибыли.

Рассмотрим на примере компании ООО «Экотерм» (г. Липецк) каким образом распределение части прибыли в фонд поощрения работников влияет на прирост данного показателя.

В данной компании для стимулирования высокопроизводительного труда среди основного производственного персонала (слесари-сборщики металлоконструкций, котельщики, монтажники) применяется коэффициент трудового участия (КТУ). Например, если рабочий в течение смены (с 8.00 до 17.00 с перерывом на обед) выполнил трудовое задание, то его КТУ составит 1. Если трудовое задание выполнено с браком, то КТУ может быть снижен до 0,8. Если рабочий задержался на 1 час (до 18.00) для того, чтобы закончить, например, сборку сложной конструкции, либо выполнить дополнительное трудовое задание, то в эту смену его КТУ составит от 1,1 до 1,5.

За внедрение инноваций, внесение рационализаторских предложений в производственный процесс, сокращающих его длительность, уменьшающих степень его сложности при выполнении, работнику также выставляется КТУ в размере 1,5 от его часовой ставки, которая

варьируется у основного производственного персонала от 280 до 450 руб./час.

В результате внедрения такой системы оплаты труда, совмещающей тарифные ставки с премиальной (стимулирующей) доплатой, оборот компании ООО «Экотерм» в течение 2021-2022 гг. вырос на 46%, а чистая прибыль – на 116%, при этом при среднем КТУ основного производственного персонала, равном 1,2, фонд оплаты труда вырос за этот период с учетом инфляции на 30%.

То есть, данный пример наглядно демонстрирует насколько важна стимулирующая роль прибыли в рамках ее использования для материального поощрения работников, имеющего конечной целью максимизацию финансовых результатов деятельности предприятия.

Таким образом, стимулирующую роль прибыли в экономике трудно переоценить. Грамотное, эффективное распределение прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, по различного рода фондам, в том числе поощрительного характера, в перспективе, как показывает отечественная и зарубежная практика, способствует росту прибыли компаний, а также росту благосостояния всех участников рынка (собственников предприятий – непосредственно за счет роста величины прибыли, работников – за счет роста заработной платы, государства – за счет дополнительных налоговых доходов).

Список литературы:

1. Ильченко, С.В. Исследование зарубежного опыта мотивации трудовой деятельности персонала / С.В. Ильченко // Бизнес и дизайн ревю. – 2021. – № 1 (21). – С. 4-9.
2. Литовская, Ю.В. Особенности мотивации труда персонала в США и странах Западной Европы / Ю.В. Литовская, Г.С. Свиридова, Я.Ю. Польшкина / Современный менеджмент: теория и практика: материалы Всероссийской науч.-практ. конф. – Магнитогорск, 2017. – С. 15-21.
3. Николаева, И.И. Зарубежный опыт мотивации персонала / И.И. Николаева [Электронный ресурс] // Human progress. – 2018. – Том 4, № 7. – Режим доступа: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_7/Nikolayeva.pdf (дата обращения: 28.03.2024).
4. Норенко, Ж.В. Роль прибыли и налога на прибыль в рыночной экономике государства / Ж.В. Норенко // Актуальные проблемы социально-экономического развития общества: сб. трудов по материалам I Национальной науч.-практ. конф. филиала ФГБОУ ВО «КГМТУ» в г. Феодосия / под общей ред. Е.П. Масюткина. – Керчь: Изд. ФГБОУ ВО «КГМТУ», 2019. – С. 103-106.
5. Степанова, М.Г. Понятие, виды и функции прибыли / М.Г. Степанова // Научный потенциал молодежных исследований: сб. статей II Международной науч.-практ. конф. – Петрозаводск, 2020. – С. 74-82.

РЫНОК ТРУДА И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Копеева Анастасия Алексеевна

*студент,
Липецкий филиал, Российская академия
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ,
РФ, г. Липецк*

Милованов Евгений Александрович

*научный руководитель, канд. экон. наук, доц.,
Липецкий филиал, Российская академия
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ,
РФ, г. Липецк*

LABOR MARKET AND STATE REGULATION OF EMPLOYMENT IN RUSSIA

Anastasia Kopaeva

*Student,
Lipetsk branch of Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
Russia, Lipetsk*

Evgeny Milovanov

*Supervisor Ph.D. economy Sciences, Associate Professor,
Lipetsk branch of Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
Russia, Lipetsk*

Аннотация. Статья посвящена анализу рынка труда и государственного регулирования занятости в Российской Федерации. Особое внимание уделяется изучению государственных программ и мероприятий, направленных на поддержку занятости населения, а также анализу их эффективности.

Abstract. The article is devoted to the analysis of the labor market and state regulation of employment in the Russian Federation. Special attention is given to the study of government programs and activities aimed at

supporting the employment of the population, as well as analyzing their effectiveness.

Ключевые слова: рынок труда России; государственное регулирование; занятость; безработица; неформальная занятость; демографические факторы; экономические факторы; государственные программы занятости; анализ эффективности; международный опыт.

Keywords: Russian labor market; state regulation; employment; unemployment; informal employment; demographic factors; economic factors; government employment programs; efficiency analysis; international experience.

Рынок труда представляет собой механизм взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу, определяющий уровень заработной платы, условия труда и занятости. В России, как и в любой крупной экономике, рынок труда является ключевым элементом экономической системы, обеспечивающим распределение одного из наиболее важных ресурсов – трудовых ресурсов. Государственное регулирование занятости играет решающую роль в поддержании стабильности и справедливости на рынке труда, стремясь к достижению полной занятости и минимизации безработицы.

Государственное регулирование рынка ставит перед собой следующую цель: стабилизация рыночных отношений, выявление их равновесия или сдвига. [4, с.83]

Через рынок труда происходит продажа рабочей силы на определённый срок. Рынок труда характеризуется такими показателями, как численность экономически активного населения, численность людей, занятых в экономике, уровень безработицы. Особенностью рынка труда является то, что он имеет дело с особым ресурсом – «человеческим капиталом».

Эффективное государственное регулирование занятости способствует не только сокращению социальной напряженности, связанной с безработицей, но и стимулирует экономический рост за счет повышения качества рабочей силы и оптимизации ее распределения по экономике. В России это регулирование осуществляется через различные программы – от профессиональной переподготовки и повышения квалификации до поддержки малого бизнеса и стимулирования создания новых рабочих мест в регионах с высоким уровнем безработицы.

Экономически активное население России охватывает всех граждан, которые участвуют в экономической деятельности страны, включая как занятых, так и ищущих работу, т.е. безработных начиная с 15

лет. Это понятие широко используется для оценки размера и состава рабочей силы, а также для анализа уровня занятости и безработицы в стране. Определение экономически активного населения помогает государству понять, какая часть граждан способна вносить вклад в экономику, и на основе этого планировать социально-экономическое развитие.

Трудовой ресурс включает в себя всех лиц трудоспособного возраста, которые могут быть вовлечены в производственный процесс, независимо от их текущего статуса занятости. Это понятие шире, чем экономически активное население, поскольку включает не только занятых и ищущих работу, но и тех, кто по различным причинам (например, обучение или домашнее хозяйство) временно не участвует в рынке труда, но потенциально может войти в его состав. Трудовой ресурс представляет собой основу для формирования экономической мощи страны, и его качество и структура напрямую влияют на производительность и инновационные способности национальной экономики.

Эффективное использование трудовых ресурсов требует тщательного государственного регулирования и стратегического планирования. Россия сталкивается с рядом вызовов, связанных с изменениями в демографической ситуации, таких как старение населения и миграционные процессы, которые требуют адаптации политики занятости и профессионального обучения. Программы повышения квалификации, переподготовки и стимулирования предпринимательской активности населения, особенно в регионах с высоким уровнем безработицы или оттоком населения, являются критически важными для оптимизации структуры трудовых ресурсов и повышения общей экономической производительности страны.

Рынок труда России представляет собой сложную систему с высокой степенью региональной дифференциации. Сельские и отдалённые районы страдают от высокой безработицы и оттока населения, что подчёркивает неоднородность экономического развития по стране.

Эти региональные различия усугубляются демографическими изменениями, такими как сокращение численности трудоспособного населения и его старение. Эти тенденции увеличивают зависимость российской экономики от мигрантов для поддержания рабочей силы, особенно в промышленно развитых областях. Также они нагружают систему социального обеспечения, требуя от государства активных действий для поддержки занятости и социальной стабильности.

В свете этих вызовов государственное регулирование становится ключевым в обеспечении устойчивости и адаптации рынка труда к изменениям. Правительство России активно вмешивается, внедряя

программы активной поддержки занятости, которые включают профессиональное обучение и переквалификацию. Эти меры направлены на снижение структурной безработицы и улучшение квалификации рабочей силы, что критически важно для повышения её конкурентоспособности.

Российский рынок труда сталкивается с рядом серьезных проблем, среди которых выделяются высокая структурная безработица и нехватка квалифицированных кадров. Эти проблемы существуют на фоне демографических вызовов, таких как старение населения и снижение рождаемости, что еще больше уменьшает доступную рабочую силу. Кроме того, низкая трудовая мобильность ограничивает возможности работников находить подходящую работу, удерживая их в одном регионе даже в условиях отсутствия в нем достаточного числа вакансий. Также значительная часть экономики охвачена неформальной занятостью, что ведет к уклонению от налогов и снижению социальной защиты работников.

Для решения проблем рынка труда в России можно предложить комплексный подход, начиная с государственного стимулирования инновационных отраслей. Создание благоприятных условий для развития таких сфер, как ИТ, биотехнологии и возобновляемая энергетика, может быть достигнуто за счет налоговых льгот, субсидий на исследования и разработки, а также поддержки стартапов и инновационных компаний. Эти меры напрямую связаны с необходимостью обновления образовательной системы, чтобы обучение отвечало потребностям рынка труда. Внедрение модульных программ обучения и переподготовки, особенно в динамично развивающихся сферах, поможет подготовить специалистов, способных адаптироваться к новым условиям.

Кроме того, для сглаживания региональных различий в уровне занятости целесообразно разработать специальные программы для стимулирования трудовой миграции. Эти программы могут включать компенсацию затрат на переезд и помощь в обустройстве, что сделает переход на новое место работы более привлекательным для работников из перенаселенных или экономически слаборазвитых регионов. В этой связи, важно также внедрить улучшенные цифровые платформы для поиска работы, оснащенные инструментами искусственного интеллекта для более точного подбора вакансий по навыкам и предпочтениям кандидатов.

Для уменьшения доли неформальной занятости и повышения налоговых поступлений можно ввести упрощенные системы налогообложения и регистрации для мелких предпринимателей и фрилансеров. Это облегчит их легализацию и включение в официальную экономику, улучшая их социальную защиту. Наконец, разработка и внедрение

гибких программ социального страхования, включая пенсионные программы для людей, часто меняющих места работы или работающих в неформальной сфере, станет важным шагом в повышении социальной стабильности и защищенности населения. Эти меры в совокупности не только улучшат ситуацию на рынке труда, но и способствуют экономическому росту, делая его более устойчивым и адаптивным к изменениям в глобальной экономике.

Рынок труда играет ключевую роль в экономике России, являясь одним из основных факторов, определяющих социально-экономическое развитие страны. Эффективное функционирование рынка труда способствует устойчивому экономическому росту, повышению производительности и улучшению качества жизни населения. Несмотря на ряд вызовов, таких как демографические изменения, структурная безработица, и региональные дисбалансы, государственное регулирование занятости представляет собой мощный инструмент для минимизации этих проблем.

Современный этап развития российской экономики требует активной государственной политики в области рынка труда, направленной на создание высококачественных рабочих мест, развитие человеческого капитала и интеграцию современных технологий. Особое внимание следует уделить повышению квалификации рабочей силы, что позволит российской экономике адаптироваться к меняющимся условиям глобализованного мира и ускорить технологическое обновление отраслей.

Кроме того, важным аспектом является балансирование рынка труда через региональные программы, способствующие уменьшению миграционного давления на крупные города и стимулированию экономического развития менее развитых территорий. Реализация этих мероприятий потребует скоординированных усилий всех уровней власти, а также активного взаимодействия с бизнес-сообществом и гражданским обществом.

Таким образом, рынок труда остается одним из наиболее важных элементов экономической системы России, и его здоровье и динамизм являются критически важными для обеспечения экономической стабильности и развития страны в целом. Продолжение работы по улучшению условий труда, обеспечению социальной защиты работников и созданию новых возможностей для профессионального роста будет способствовать достижению этих целей.

Список литературы:

1. Алехин Б.И. Рождаемость и женская безработица в российских регионах // *Пространственная экономика*. – 2023. – Т. 19. – №. 1. – С. 20-51.

2. Дробот Е.В. и др. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России //Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – №. 3. – С. 253-266.
3. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов //Вопросы экономики. – 2023. – №. 8. – С. 5-37.
4. Капитонов С.В., Тюкавкин Н.М. Разработка организационно-экономического механизма устойчивого развития отрасли промышленности с помощью системы базовых экономических показателей // Основы экономики, управления и права. 2012. № 6 (6). С. 83–87.
5. Кашепов А.В., Афонина К.В., Головачёв Н.В. Рынок труда РФ в 2020-2021 гг.: безработица и структурные изменения //Социально-трудовые исследования. – 2021. – №. 2 (43). – С. 33-44.
6. Кеба В.Р. Рынок труда в современной России //Научные записки молодых исследователей. – 2021. – №. 3. – С. 5-13.
7. Церт П.Д., Дубынина А.В. Рынок труда и государственное регулирование занятости в России в условиях пандемии коронавируса //Пути и методы адаптации экономики региона и предприятий в условиях пандемии и связанных с ней кризисных явлений. – 2020. – С. 203-209.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Костеева Ирина Сергеевна

студент,
Липецкий филиал, Российская академия
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ,
РФ, г. Липецк

Милованов Евгений Александрович

научный руководитель, канд. экон. наук, доц.,
Липецкий филиал, Российская академия
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ,
РФ, г. Липецк

THE MAIN DIRECTIONS OF ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF THE COMPANY'S RESOURCES

Irina Kosteeva

Student,
Lipetsk branch of Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
Russia, Lipetsk

Evgeny Milovanov

Supervisor Ph.D. economy Sciences, Associate Professor,
Lipetsk branch of Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
Russia, Lipetsk

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные направления обеспечения экономической безопасности ресурсов предприятия. Проводится анализ текущего состояния, проблем и вызовов, с которыми сталкиваются предприятия в России.

Abstract. This article examines the main directions for ensuring the economic security of enterprise resources. It conducts an analysis of the current state, problems, and challenges faced by businesses in Russia.

Ключевые слова: экономическая безопасность, ресурсы предприятия, финансовые ресурсы, материальные ресурсы, человеческие ресурсы, информационная безопасность, управление рисками, экономическая безопасность России.

Keywords: economic security, enterprise resources, financial resources, material resources, human resources, information security, risk management, economic security of Russia.

В условиях нестабильности внешней среды особенно актуальными становятся вопросы формирования и поддержания безопасных условий функционирования предприятий, которые должны максимально быстро адаптироваться к их изменениям. Общая стратегия развития предприятия должна быть направлена на выпуск продукции, который смог бы успешно конкурировать по цене и качеству. Часть общей стратегии предприятия должна также стать деятельностью по обеспечению финансовой и кадровой внутренней политики, а особенно собственной экономической безопасности. Деятельность в отношении обеспечения экономической безопасности выстраивается каждым предприятием индивидуально, и основывается на результатах функционирования, направленного на формирование оптимальных условий для собственников и сотрудников в течение продолжительного периода времени [2, с. 84].

Экономическая безопасность ресурсов предприятия определяется как способность компании обеспечивать защиту и эффективное использование своих финансовых, материальных, человеческих и информационных ресурсов в условиях внешних и внутренних угроз. Это включает в себя защиту от финансовых потерь, повышение устойчивости к экономическим кризисам, а также защиту от информационных утечек и других видов рисков.

Значение обеспечения экономической безопасности ресурсов предприятия для экономики России трудно переоценить. В условиях глобализации и повышенной конкуренции на мировом рынке, а также учитывая политические и экономические вызовы, с которыми сталкивается страна, устойчивость отдельных предприятий напрямую влияет на стабильность национальной экономики. Предприятия, способные защищать свои ресурсы и управлять рисками, способствуют не только своему процветанию, но и обеспечивают работу и доход для миллионов граждан, тем самым поддерживая социальную стабильность и развитие экономики в целом.

Механизм обеспечения финансовой безопасности предприятия – ее финансовой составляющей – реализуется как совокупность мероприятий,

основной целью осуществления которых является достижение максимально возможного уровня платежеспособности хозяйствующего субъекта и ликвидности его оборотных активов. [6, с. 242]

Основные направления обеспечения экономической безопасности ресурсов предприятия можно систематизировать в следующие категории:

- оценка и анализ рисков: идентификация потенциальных угроз для всех видов ресурсов предприятия, включая финансовые, материальные, человеческие и информационные;
- разработка политик безопасности: создание и регулярное обновление внутренних правил и процедур, направленных на защиту ресурсов и минимизацию рисков;
- технологическая защита: применение современных технологий для защиты информационных ресурсов, включая шифрование, защищенные сети и системы контроля доступа;
- физическая безопасность: организация защиты физических активов с помощью систем безопасности, таких как видеонаблюдение и охрана;
- правовое обеспечение: использование юридических инструментов для защиты прав собственности, включая лицензирование, договоры и интеллектуальные права;
- обучение и развитие персонала: повышение осведомленности и компетенций сотрудников в области безопасности, включая тренинги по информационной безопасности и профилактике мошенничества;
- мониторинг и аудит: регулярное проведение внутренних и внешних аудитов для проверки соблюдения политик безопасности и эффективности использования ресурсов;
- управление кризисными ситуациями: разработка и внедрение планов реагирования на чрезвычайные ситуации для минимизации ущерба от потенциальных угроз.

Эти направления помогают создать комплексную систему обеспечения экономической безопасности ресурсов предприятия, повышают его устойчивость к внешним и внутренним угрозам, а также способствуют долгосрочному устойчивому развитию.

Как следствие при анализе основных составляющих обеспечения экономической безопасности ресурсов предприятия необходимо учитывать различные меры и моменты влияния факторов, воздействующих на хозяйственную деятельность, чтобы обеспечить нужный и достойный уровень [1].

В условиях глобализации экономическая безопасность ресурсов предприятий в России является критическим элементом стратегического управления. Российские предприятия сталкиваются с

многообразием угроз, включая внешнеэкономические факторы, кибератаки и внутренние финансовые риски, что требует комплексного подхода к управлению этими рисками для устойчивого развития.

Также основным компонентом экономической безопасности является управление финансовыми ресурсами, которое остается под сильным влиянием мировых цен на энергоносители и металлы. Эти факторы заставляют предприятия разрабатывать адаптивные стратегии финансового менеджмента и усиливать внутренние контрольные процедуры, чтобы минимизировать риски и обеспечить финансовую стабильность.

Стабильность финансовых ресурсов напрямую влияет на управление материальными и производственными активами. Защита этих ресурсов включает не только физическую охрану объектов, но и оптимизацию логистики и производственных процессов. Эффективная работа в этом направлении помогает предотвращать потери и неправомерное использование активов, укрепляя экономическую безопасность предприятия.

Человеческий капитал, как один из ключевых активов, требует особого внимания в контексте экономической безопасности. Улучшение условий труда, программы повышения квалификации и защита данных сотрудников способствуют не только уменьшению внутренних рисков, связанных с утечкой информации и потерей квалифицированных кадров, но и повышают общую производительность труда.

В эпоху цифровизации информационная безопасность становится особенно важной. Интеграция современных технологий кибербезопасности и разработка комплексных систем защиты данных обеспечивают сохранность коммерческой тайны и персональной информации сотрудников. Это напрямую связано с управлением человеческими ресурсами и поддерживает общую структуру экономической безопасности.

Эффективное управление ресурсами предприятия является ключевым аспектом обеспечения их экономической безопасности. Оно включает в себя не только контроль за их использованием и состоянием, но и регулярную оценку их эффективности. Этот процесс помогает предприятию адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и оперативно реагировать на внутренние и внешние угрозы.

Одним из важных инструментов в мониторинге является внедрение комплексных систем контроля, которые позволяют в реальном времени отслеживать состояние всех ключевых ресурсов предприятия. Эти системы могут включать современные информационные технологии, такие как ERP-системы (Enterprise Resource Planning), которые интегрируют все данные о ресурсах в единую базу. Это позволяет легко анализировать информацию, определять тенденции и прогнозировать

потребности в ресурсах, а также своевременно выявлять возможные проблемы в их использовании.

Регулярная оценка эффективности ресурсов помогает определить, насколько эффективно предприятие использует свои активы. Это включает анализ производительности, затрат и выхода продукции, что позволяет выявлять неэффективное использование ресурсов и разрабатывать меры по их оптимизации. Ключевым элементом здесь является использование КРІ (ключевых показателей эффективности), которые должны быть четко определены для каждого типа ресурсов. Применение КРІ позволяет лучше понять, как ресурсы влияют на общие результаты деятельности предприятия и как их использование можно улучшить.

Для обеспечения надежности и актуальности информации о состоянии ресурсов предприятия необходимо регулярно проводить аудит и ревизии. Эти процедуры помогают подтвердить соответствие учета фактическому наличию ресурсов, выявлять случаи мошенничества или злоупотребления, а также оценивать эффективность внутренних контролей. Аудит может быть внутренним или внешним; внешний аудит предоставляет дополнительную степень независимости и объективности в оценке.

Сочетание этих подходов к мониторингу и управлению ресурсами не только повышает их экономическую безопасность, но и способствует более эффективному управлению предприятием в целом, обеспечивая его устойчивость в меняющихся экономических условиях.

Эффективное управление рисками является ключевым элементом обеспечения экономической безопасности любого предприятия. Включает это разработку стратегий для предотвращения потенциальных угроз или минимизации их воздействия, таких как диверсификация инвестиций и страхование активов. Кроме того, регулярный аудит и мониторинг помогают оценить эффективность мер по управлению рисками и отслеживать внешние изменения, которые могут повлиять на безопасность предприятия. Системы раннего предупреждения, такие как мониторинг финансовых показателей и систем безопасности, играют важную роль в обеспечении оперативного реагирования на возможные угрозы.

Соблюдение законодательства также критически важно для избежания юридических рисков, которые могут подорвать стабильность предприятия. Предприятия должны регулярно обновлять свои внутренние политики и процедуры для соответствия текущим законодательным требованиям, включая трудовое законодательство и правила обработки данных. Активное взаимодействие с регулирующими органами позволяет предприятиям оперативно адаптироваться к изменениям в законах и участвовать в формировании отраслевых стандартов.

Наконец, интеграция принципов устойчивого развития и социальной ответственности укрепляет как экономическую, так и социальную и экологическую стабильность предприятий. Программы устойчивого развития, включая использование экологически чистых технологий и оптимизацию использования ресурсов, помогают снижать экологический ущерб и улучшать репутацию предприятия. Корпоративные программы социальной ответственности, такие как поддержка местных сообществ и участие в благотворительности, способствуют укреплению общественного доверия и создают положительный образ компании в глазах общественности и потребителей.

Комбинирование этих направлений обеспечивает комплексный подход к защите ресурсов предприятия, который не только минимизирует риски, но и способствует устойчивому развитию и долгосрочной процветанию компании.

Государственная поддержка и законодательные инициативы играют ключевую роль в создании условий для защиты экономических интересов предприятий, способствуя тем самым укреплению общенациональной экономической безопасности.

Обеспечение экономической безопасности ресурсов предприятий в России сталкивается с несколькими значительными проблемами.

Одной из наиболее серьезных внешних угроз для российских предприятий являются международные санкции, которые могут затрагивать всё от финансовых операций до доступа к технологиям и рынкам.

С увеличением числа технологически зависимых процессов возрастает и риск кибератак, направленных на кражу или повреждение важнейших корпоративных данных и систем.

Недостаточная прозрачность финансовой отчетности и слабое корпоративное управление могут привести к финансовым потерям и подрыву доверия инвесторов и партнеров.

Проблемы с наймом, удержанием и развитием квалифицированных сотрудников ограничивают инновационный потенциал и операционную эффективность предприятий.

Не смотря на эти вызовы, существуют значительные перспективы для улучшения экономической безопасности ресурсов предприятий.

Развитие и усиление законодательных рамок для защиты экономических интересов предприятий, включая законы о кибербезопасности, корпоративном управлении и защите данных.

Инвестиции в современные технологии и инфраструктуру, способные повысить уровень безопасности и операционной эффективности предприятий.

Развитие программ образования и профессионального обучения для повышения квалификации рабочей силы, особенно в области информационных технологий и кибербезопасности.

Участие в международных программах и инициативах по обмену опытом и лучшими практиками в области обеспечения экономической безопасности, что может помочь смягчить воздействие санкций и улучшить внешнеэкономическую деятельность.

Проведем анализ экономической безопасности предприятия, например, ПАО «Новатэк», обоснуем ресурсный подход.

Крупная российская газовая компания «Новатэк» была основана в г. Новокуйбышевске Самарской области в 1994 г. Это крупнейший независимый производитель газа в Российской Федерации. Сегодня корпорация занимает второе место в России по объему добычи и переработки природного газа. [4, с. 122]

Для анализа экономической безопасности ПАО "Новатэк", одного из крупнейших российских независимых производителей природного газа, используем ресурсный подход. Этот подход акцентирует внимание на оптимальном использовании и защите всех видов ресурсов, которые необходимы для стабильной и безопасной работы компании.

ПАО "Новатэк" играет большую роль в энергетическом секторе России, занимаясь добычей, переработкой и продажей газа и жидких углеводородов. Экономическая безопасность "Новатэк" напрямую связана с управлением его ресурсами, которые включают природные ресурсы, финансовые активы, человеческий капитал и технологии.

Природные ресурсы являются основой деятельности "Новатэк". Компания контролирует значительные запасы газа и нефти. Важно не только эффективно использовать эти ресурсы, но и обеспечивать их устойчивое развитие, минимизируя экологический ущерб и соблюдая правила эксплуатации.

Финансовые ресурсы "Новатэк" должны управляться с учетом рисков, связанных с волатильностью на мировых рынках энергетических ресурсов, санкционными рисками и кредитным риском. Прозрачное управление финансами, диверсификация источников финансирования, а также стратегическое планирование инвестиций являются ключевыми для поддержания финансовой стабильности.

Человеческие ресурсы "Новатэк" включают квалифицированных специалистов в области геологии, инженерии, управления проектами и финансов. Поддержание высокого уровня компетенций, мотивации и лояльности сотрудников критически важно для успеха компании. Программы повышения квалификации, обучения и развития персонала, а также создание безопасных условий труда должны быть приоритетом.

Технологическое лидерство позволяет "Новатэк" эффективно разрабатывать новые месторождения и повышать эффективность производства. Внедрение новейших технологий в области добычи и переработки, а также в сфере экологической безопасности и цифровизации процессов играет важную роль в поддержании конкурентоспособности компании. [5, с.121]

Использование ресурсного подхода в анализе экономической безопасности ПАО "Новатэк" позволяет не только определить ключевые направления для обеспечения стабильности и развития компании, но и выявить потенциальные угрозы для каждого типа ресурсов. Эффективное управление ресурсами является залогом долгосрочного успеха и устойчивого развития "Новатэк" на рынке.

Стабильность развития любого государства напрямую зависит от того фактора, обеспечена или нет экономическая безопасность субъектов предпринимательской деятельности, деятельность которых являются основой производства товаров и услуг, то есть обеспечения базовых и иных потребностей населения. [7]

Если отрасли экономики слабы и неэффективны, то экономическая безопасность отрасли не может быть обеспечена, что ставит перед государством задачу принятия мер государственной поддержки, направленной на развитие отраслей, что является одним из важных национальных приоритетов. [3, с. 21]

Таким образом, можем сделать общий вывод о том, что обеспечение экономической безопасности ресурсов предприятия начинается с точной идентификации всех имеющихся активов, включая финансовые, материальные, человеческие и интеллектуальные ресурсы. После этого следует тщательный анализ уязвимостей, который помогает выявить потенциальные риски и угрозы для каждого типа активов. На основе этого анализа разрабатываются специализированные политики безопасности и процедуры, которые регламентируют процессы управления, защиты и контроля ресурсов, учитывая как внутренние, так и внешние аспекты безопасности.

В области финансов безопасность означает обеспечение стабильности и устойчивости предприятия через адекватное финансовое планирование и управление кредитными и налоговыми рисками. Важной составляющей является защита информационных технологий и данных, особенно в эпоху цифровизации, что включает внедрение современных технологий шифрования и систем безопасности для IT-инфраструктуры. Это гарантирует не только сохранность информации, но и поддерживает функционирование всех сервисов и операционных систем предприятия.

Кроме того, важно не забывать о физической безопасности, которая включает в себя защиту производственных мощностей, складских помещений и офисов с помощью систем видеонаблюдения и охраны. Такой подход укрепляет общую защищенность предприятия и минимизирует риски, связанные с возможным внешним вмешательством или аварийными ситуациями. Управление персоналом и формирование корпоративной культуры ответственности также играют ключевую роль, поскольку сотрудники, осведомленные о политиках конфиденциальности и безопасности, становятся важным звеном в системе защиты предприятия.

Таким образом, подход к экономической безопасности ресурсов предприятия должен быть комплексным и систематическим, охватывающим все уровни его функционирования и взаимосвязан со многими аспектами управленческой деятельности. Это способствует укреплению общей безопасности, а также устойчивому развитию и процветанию предприятия.

Список литературы:

1. Демчук О.В. Роль и значение системы экономической безопасности предприятия // Вестник Академии знаний. – 2019. – № 35(6). – С. 107-111. DOI 10.24411/2304-6139-2019-00021.
2. Иванов С.А. Система экономической безопасности организации: структура и основные функциональные направления обеспечения / С.А. Иванов, А.В. Мартышевская // Экономика, системы управления. – 2015. – №2. – С. 83–88.
3. Кабышева Д.О. Сущность и содержание экономической безопасности предприятия //Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – №. 4-3. – С. 19-22.
4. Лысенко Д.В., Акгюн Л. Выявление резервов эффективности деятельности ПАО "НОВАТЭК" на основе экономического и бухгалтерского анализа // Вестник университета. – 2021. – №. 6. – С. 121-128.
5. Микаева А.С. Основные направления обеспечения экономической безопасности предприятия / А.С. Микаева, А.А. Набиркин // Материалы конференций ГНИИ "Нацразвитие": Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ "Нацразвитие", Санкт-Петербург, 24–28 февраля 2021 года. – Санкт-Петербург: ГНИИ «Нацразвитие», 2021. – С. 81-85.
6. Тахумова О.В. и др. Анализ финансовой безопасности предприятия в системе обеспечения экономической безопасности // Естественно-гуманитарные исследования. – 2023. – №. 45 (1). – С. 241-245.
7. Указ Президента РФ от 13.05.2017 N 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года».

ФИСКАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И ЕЁ РОЛЬ В ГОСУДАРСТВЕННОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ЭКОНОМИКИ

Ситников Степан Владимирович

студент

*Липецкого филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной службы,
РФ, г. Липецк*

Милованов Евгений Александрович

научный руководитель, канд. экон. наук, доц.,

*Липецкого филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной службы,
РФ, г. Липецк*

Аннотация. В статье рассматривается роль фискальной политики в регулировании экономики, включая налоги и государственные расходы. Приведены примеры из США, ЕС, Японии и России, обсуждаются риски и необходимость координации с другими экономическими инструментами, а также влияние на макроэкономические показатели.

Ключевые слова: фискальная политика, государственное регулирование, налоговая политика, государственные расходы, экономический рост, Россия, развивающиеся страны.

Фискальная политика представляет собой совокупность мероприятий, направленных на регулирование экономики через управление государственными доходами и расходами. Основные цели фискальной политики включают достижение макроэкономической стабильности, стимулирование экономического роста и обеспечение справедливого распределения доходов в обществе [1, с. 45]. Для достижения этих целей государство использует различные инструменты, такие как налоговая политика и политика государственных расходов.

Одним из ключевых аспектов фискальной политики является налоговая политика, которая включает в себя регулирование налоговых ставок, введение налоговых льгот и вычетов, а также реформы налогообложения [2, с. 23]. Налоги представляют собой основной источник доходов государства, и их структура и уровень имеют значительное влияние на экономическое поведение как физических лиц, так и предприятий. Например, снижение налогов на бизнес может стимулировать

инвестиции и расширение производства, тогда как повышение налогов на потребление может снизить уровень инфляции, но также может замедлить экономическую активность.

Политика государственных расходов направлена на финансирование различных сфер экономики, таких как образование, здравоохранение, социальная защита и инфраструктура [3, с. 112]. Государственные расходы играют важную роль в поддержании экономической активности, особенно в периоды экономического спада. Увеличение государственных расходов на инфраструктурные проекты, например, может создать рабочие места и стимулировать экономический рост. Однако важно помнить о необходимости эффективного использования бюджетных средств, чтобы избежать неоправданного роста государственного долга.

Фискальная политика также включает управление государственным долгом и дефицитом бюджета. Баланс между доходами и расходами государства является критически важным для обеспечения финансовой устойчивости. Чрезмерный дефицит бюджета может привести к увеличению государственного долга и повышению затрат на его обслуживание, что в долгосрочной перспективе может негативно сказаться на экономике [4, с. 89].

Взаимосвязь фискальной политики с макроэкономическими показателями, такими как инфляция, безработица и общий уровень экономического развития, также является важным аспектом [1, с. 49]. Например, снижение налогов и увеличение государственных расходов могут стимулировать спрос и производство, что способствует росту экономики. Однако эти меры могут также привести к росту инфляции, если экономика уже находится на грани полной занятости.

Фискальная политика должна быть гибкой и адаптироваться к изменениям в экономической ситуации. В периоды экономического спада государство может использовать стимулирующие меры, такие как снижение налогов и увеличение государственных расходов, для поддержки экономической активности и снижения безработицы [5, с. 73]. В периоды экономического роста, напротив, может потребоваться ужесточение фискальной политики для предотвращения перегрева экономики и контроля за инфляцией.

Одной из ключевых задач фискальной политики является обеспечение справедливого распределения доходов. Налоги и государственные расходы могут использоваться для сокращения неравенства в обществе. Прогрессивное налогообложение, при котором более высокие доходы облагаются более высокими налоговыми ставками, может способствовать более равномерному распределению доходов [6, с.101]. Государственные программы социальной защиты и поддержки

малообеспеченных слоев населения также играют важную роль в обеспечении социальной справедливости.

Фискальная политика во многом зависит от экономической и политической ситуации в стране, а также от поставленных целей. Разные страны применяют фискальную политику по-разному, исходя из своей уникальной экономической структуры и текущих вызовов.

Примеры применения фискальной политики в разных странах

Соединённые Штаты Америки (США) часто используют фискальную политику для стимулирования экономического роста и снижения безработицы. Например, во время Великой рецессии 2008-2009 годов правительство США приняло закон о стимулировании экономики, который включал значительные налоговые льготы и увеличение государственных расходов. Эти меры были направлены на восстановление экономической активности и предотвращение дальнейшего ухудшения экономической ситуации. В результате этих мер экономика США начала постепенно восстанавливаться, а уровень безработицы снижаться.

В Европейском Союзе (ЕС) фискальная политика часто координируется между странами-членами для обеспечения стабильности и устойчивости еврозоны. После финансового кризиса 2008 года многие страны ЕС приняли меры по сокращению бюджетного дефицита и снижению уровня государственного долга [2, с. 56]. Эти меры включали сокращение государственных расходов и увеличение налогов, что способствовало стабилизации экономической ситуации в регионе. Однако такие меры также вызвали негативные социальные последствия, такие как рост безработицы и снижение уровня жизни.

Япония также активно использует фискальную политику для стимулирования экономического роста. С начала 1990-х годов японская экономика сталкивается с проблемами низкого роста и дефляции. В ответ на это правительство Японии приняло несколько пакетов мер, включающих значительные государственные расходы на инфраструктурные проекты и снижение налогов. Эти меры были направлены на стимулирование спроса и предотвращение дефляции. Несмотря на значительные усилия, японская экономика продолжает сталкиваться с вызовами, связанными с высоким уровнем государственного долга и демографическими изменениями.

Фискальная политика в России

Россия также активно использует фискальную политику для достижения экономических целей. В условиях волатильности цен на

нефть и санкционного давления правительство России применяет меры по поддержанию макроэкономической стабильности и стимулированию экономического роста. Одной из ключевых мер стало создание и использование Резервного фонда и Фонда национального благосостояния, которые позволяют сглаживать негативные последствия экономических шоков [6, с.157].

Кроме того, Россия активно использует налоговые стимулы для поддержки определённых отраслей экономики. Например, в 2020 году были введены налоговые льготы для IT-компаний, что направлено на стимулирование развития высокотехнологичного сектора и цифровой экономики.

Фискальная политика является важным инструментом государственного регулирования экономики, позволяющим достигать макроэкономической стабильности, стимулировать экономический рост и обеспечивать справедливое распределение доходов. Успешное применение фискальной политики требует комплексного анализа текущей экономической ситуации, учета специфики национальной экономики и эффективного взаимодействия с другими макроэкономическими инструментами. Примеры различных стран показывают, что фискальная политика может иметь различные формы и направленность в зависимости от поставленных целей и текущих экономических условий.

Фискальная политика должна быть гибкой и адаптироваться к изменениям в экономической среде. Важно обеспечить прозрачность и эффективность использования государственных средств, чтобы избежать негативных последствий, таких как рост государственного долга и инфляция. В конечном счёте, эффективная фискальная политика способствует устойчивому экономическому развитию и повышению благосостояния населения.

Список литературы:

1. Бауман, Ю.М. (2019). Финансовая политика государства. Москва: Юрайт.
2. Александров, А. (2018). Фискальная политика: теория и практика. Москва: Издательский дом "Дело".
3. Семенов, П.П. (2017). Финансы и кредит: учебник для вузов. Москва: Издательство "Эксмо".
4. Гурвич, Э. (2015). Макроэкономика: учебное пособие. Москва: Юрайт.
5. Мау, В.А., Улюкаев, А.В. (2016). Экономическая политика: Учебник. Москва: Издательство "Дело".
6. Глазьев, С.Ю. (2018). Политическая экономия кризиса. Москва: Экономика.

3. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

ЭВОЛЮЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ

Зотова Мария Вадимовна

*студент 1 курса,
ГБОУВО РК Крымский инженерно-педагогический
университет имени Февзи Якубова,
РФ, г. Симферополь*

Адельсеитова Эльмаз Бекмамбетовна

*канд. экон. наук, доц.,
ГБОУВО РК Крымский инженерно-педагогический
университет имени Февзи Якубова,
РФ, г. Симферополь*

THE EVOLUTION OF ECONOMIC KNOWLEDGE

Maria Zotova

*1st year student,
Crimean Engineering and Pedagogical University
named after Fevzi Yakubov,
Russia, Simferopol*

Elmaz Adelseitova

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
GBOUHE RK Crimean Engineering
and Pedagogical University named after Fevzi Yakubov,
Russia, Simferopol*

Аннотация. Данная статья посвящена исследованию эволюции экономического знания его историю и влиянию на современную экономическую науку. В статье также анализируется развитие экономической мысли от древних цивилизаций до современности, освещаются основные концепции и теории, оказавшие значительное влияние.

Abstract. This article is devoted to the study of the evolution of economic knowledge, its history and influence on modern economic science. The article also analyzes the development of economic thought from ancient

civilizations to the present, highlighting the main concepts and theories that have had a significant impact.

Ключевые слова: эволюция, экономические знания, теории экономики, экономическая мысль, эволюция знания.

Keywords: evolution, economic knowledge, theories of economics, economic thought, evolution of knowledge.

Экономические знания – это постоянно развивающаяся область, изучающая процессы производства, распределения и потребления материальных благ и услуг.

История экономических знаний с древнейших времен до наших дней погружает нас в богатое наследие экономических идей и концепций, которые сформировали современную экономическую науку. От первобытных обществ до глобального мира XXI века эволюция экономических знаний отражает изменения в обществе, технологиях и социальных ценностях. С древнейших времен люди обменивались ресурсами и разработали первые базовые концепции цены, стоимости и спроса на товары и услуги. Анализ примитивных форм обмена помогает понять основы экономической мысли и их роль в формировании общественных отношений. Изучение первобытных обществ и ранних форм обмена играет важную роль в понимании эволюции экономических знаний. С доисторических времен люди развивали способы обмена товарами и услугами и формировали первые представления об оценке, стоимости и рыночном взаимодействии. Эти идеи и практика первобытных обществ заложили основы для развития экономической мысли и формирования современных концепций в экономике.

В первобытных обществах обмен был важным механизмом удовлетворения потребностей членов общины. Основными формами обмена были товарно-материальный обмен и взаимопомощь, что позволяло обществу быть самодостаточным в ресурсах, необходимых для выживания. В этот период экономическая деятельность была тесно связана с социокультурными и религиозными практиками, которые определяли формы обмена и правила поведения.

По мере развития общественных отношений и появления рыночных форм обмена экономические знания становились все более систематизированными. В античном мире первые мыслители, занимавшиеся вопросами торговли, обмена и ценообразования, появились в Древней Греции и Риме, а экономическая мысль, выраженная в трудах Аристотеля и других философов, стала первым шагом к пониманию экономических законов и принципов. Изучение ранних форм обмена и торговли

не только помогает воссоздать картину древних обществ, но и имеет важные последствия для современных экономических процессов.[1]

Интенсивное развитие торговли и формирование капиталистических отношений началось в средневековый и ранний современный период. Идея тяжелой коммерции стала первой попыткой систематизировать экономические процессы и упорядочить рыночную деятельность. Исследование Средневековья и развития капитализма играет важную роль в понимании развития экономической мысли и формирования основ современной экономики. В этот период произошли изменения в реализации экономической мысли, которые легли в основу капиталистической системы и определили пути дальнейшего экономического развития. Средневековая экономическая мысль находилась под сильным влиянием феодальных отношений и религиозных верований. Основной формой экономической деятельности в то время была феодальная система, при которой земля и труд находились в подчинении у феодалов. Торговля и обмен были сильно ограничены, а идеи о капитале и предпринимательстве отодвигались на второй план феодальной системой. С развитием торговли, открытием новых торговых путей, научными достижениями и укреплением центральной власти в Европе капитализм как экономическая система начал формироваться. Влияние мыслителей и торговцев того времени, таких как Флоренс Великий и Ганзейский союз, способствовало зарождению капиталистических отношений, в которых стоимость товаров, инвестиции и прибыль были важными аспектами экономической деятельности. Важными вехами в развитии капитализма стали публикации работ Адама Смита о свободной конкуренции и рыночных отношениях и теорий Давида Рикардо о коммерческом обмене и относительных преимуществах. Эти идеи легли в основу формирования принципов капиталистической экономики. В ней индивидуальная инициатива, рыночные отношения и частная собственность играют важную роль в распределении ресурсов и создании богатства.[2]

XIX век стал золотым веком классической экономической мысли, и такие великие экономисты, как Адам Смит, Давид Рикардо и Маркс, внесли значительный вклад в формирование важных концепций о рынках, производстве и распределении ресурсов. Великие мыслители и их идеи, такие как Адам Смит, Давид Рикардо и Джон Стюарт Милль, сформировали основы экономики и внесли значительный вклад в развитие экономической мысли и практики.

Адам Смит, известный как отец современной экономической мысли, в своем труде "Исследование о природе и причинах богатства народов" ввел такие важные понятия, как автономная рыночная система,

роль конкуренции и ценообразования, а также концепцию "невидимой руки". Его идеи о свободных рынках, разделении труда и специализации оказали большое влияние на становление капитализма и эффективное использование ресурсов. Давид Рикардо разработал теорию относительных преимуществ, объясняющую, что международная торговля выгодна всем странам, даже если одна страна имеет абсолютное преимущество в производстве всех товаров. Его работы о торговле и специализации оказали влияние на современную теорию и практику торговли, а также на формулирование экономической политики и в международных отношениях. В своих трудах Джон Стюарт подчеркивал роль правительства в обеспечении общественного благосостояния и справедливости. Его труды о свободе и справедливости повлияли на формирование права и экономической практики. Изучение классической экономической мысли помогает понять истоки современных экономических концепций и теорий, которые продолжают оставаться актуальными и важными для современной экономики. Ключевые принципы, сформулированные классической школой, такие как рыночная конкуренция, специализация, свободные рынки и роль государства в экономике, сыграли важную роль в разработке экономической политики и стратегий, направленных на достижение экономического роста и социального благосостояния.[3]

В XX веке экономическая мысль претерпела значительные изменения. Многообразие экономических школ, таких как кейнсианство, неоклассика и институционализм, способствовало обсуждению различных подходов к решению экономических проблем и поддержанию устойчивого развития.

1. Классическая школа-представители этой школы, такие как Адам Смит и Давид Рикардо, подчеркивали, что движущими силами экономики являются свободные рынки, конкуренция, труд и прибыль.

2. Неоклассическая школа, развившаяся в XIX веке и ставшая доминирующей в XX веке, делает акцент на рыночном равновесии, эффективности распределения ресурсов и балансе спроса и предложения.

3. Кейнсианская школа-основана на идеях Джона Мейнарда Кейнса, который подчеркивает необходимость государственного вмешательства в экономику, особенно в период кризиса, для стимулирования спроса и поддержания занятости.[4]

В целом, история экономической науки- это фундаментальный способ понять и проанализировать, как человечество пришло к пониманию современной экономики. От тяжелой коммерции и классической экономической теории, неоклассики и кейнсианства до современных направлений, таких как поведенческая экономика, цифровая экономика

и экологическая экономика, – эволюция экономических знаний отражает меняющийся мир и его вызовы.

Современные тенденции в экономической науке отражают не только технологический прогресс и новые знания, но и социальные, политические и экологические проблемы, с которыми сталкиваются современные экономисты. Для того чтобы экономические знания оставались актуальными и полезными для общества, важно уметь адаптировать и развивать существующие теории и методы в соответствии с современными реалиями.

Список литературы:

1. Гловели, Г.Д. Экономическая история : учебник для вузов / Г.Д. Гловели. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 236 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9692-1005-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/545134>
2. Литвинцева, Г.П. История и методология экономической науки : учебник / Г.П. Литвинцева. – Новосибирск : НГТУ, 2017. – 76 с. – ISBN 978-5-7782-3234-1. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/118513>
3. Лушников, А.М. Правовая и экономическая мысль в ретроспективе (XVIII – начало XX в.): плечи гигантов : монография / А.М. Лушников. – Москва : Проспект, 2022. – 36с. – ISBN 978-5-392-36635-4. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/298199>
4. Богомазов, Г.Г. Экономическая история России : учебник для вузов / Г.Г. Богомазов, И.А. Благих. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 482 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18160-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/534435>

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

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

№ 6 (83)
Июнь 2024 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 17.06.24. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 3,75. 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