

ISSN-1234-5678

Международный
научный электронный журнал
www.economika-kalmsu.ru

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА И ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ



Том 2 / №4
2023



Издательство
Калмыцкого университета

e-ISSN: 2949-1177

16+

ЖУРНАЛ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА И ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ

Международный электронный научный журнал

www.economika-kalmsu.ru

Том 2 №4

2023

e-ISSN: 2949-1177

16+

**ECONOMIC POLICY AND
FINANCIAL RESOURCES**

Academic E-Journal

www.economic-kalmsu.ru

Volume 2, Number 4

2023

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА И ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ

2023 № 4

Основан в 2022 году

Журнал «Экономическая политика и финансовые ресурсы» – международный электронный научный журнал, публикует материалы, посвященные экономической политике в современной России, а также глобальным экономическим проблемам.

Тематика публикаций охватывает макроэкономическую, налоговую и бюджетную, денежно-кредитную, промышленную, социальную политику, регулирование и конкурентную политику и др. В журнале освещаются также такие теоретические темы, как современная политическая экономия, проблемы экономической теории, институциональная экономика и т. д. Характер и масштаб проблем, затрагиваемых на страницах журнала, обуславливают междисциплинарный подход, применяемый во многих публикациях, а также в деятельности Редакционной коллегии и Редакционного совета.

Миссия журнала «Экономическая политика и финансовые ресурсы» – содействовать свободной дискуссии и обмену идеями ученых и бизнесменов, во благо продвижения в реальную экономику креативных предложений и теоретических изысканий.

Научный сетевой журнал предоставит возможность исследователям опубликовать результаты собственной научной и прикладной деятельности.

Цель журнала – распространение современных экономических знаний, публикация важнейших результатов научных исследований в области экономической теории и практики.

Важнейшими задачами журнала являются:

- синтез фундаментальной науки и прикладных исследований в указанной области;
- продвижение результатов междисциплинарных исследований в данной сфере;
- усиление интеграции российских ученых в международное научное сообщество.

Разделы журнала:

Экономическая теория; математические, статистические и инструментальные методы в экономике; региональная и отраслевая экономика; финансы; менеджмент

Мы выходим 4 раза в год

Рабочими языками сетевого издания являются русский, английский.

Государственная регистрация в Роскомнадзоре: Свидетельство о регистрации СМИ (электронная версия): Эл. № ФС 77-83784 от 12 августа 2022 г.

ISSN: 2949-1177

Опубликованные в журнале материалы предназначены для лиц старше 16 лет.

ECONOMIC POLICY AND FINANCIAL RESOURCES

2023 № 4

The journal was founded in 2022

The journal «Economic policy and financial resources» is an international electronic scientific journal that publishes materials on economic policy in modern Russia, as well as global economic problems.

The topics of the publications cover macroeconomic, tax and budgetary, monetary, industrial, social policy, regulation and competition policy, etc. The journal also covers such theoretical topics as modern political economy, problems of economic theory, institutional economics, etc. The nature and scale of the problems addressed on the pages of the journal determine the interdisciplinary approach used in many publications, as well as in the activities of the Editorial Board and the Editorial Board.

The mission of the journal «Economic policy and financial resources» is to promote free discussion and exchange of ideas of scientists and businessmen, for the benefit of promoting creative proposals and theoretical research into the real economy.

The scientific online journal will provide an opportunity for researchers to publish the results of their own scientific and applied activities.

The purpose of the journal is to disseminate modern economic knowledge, publish the most important results of scientific research in the field of economic theory and practice.

The most important tasks of the journal are:

- synthesis of fundamental science and applied research in this field;
- promotion of the results of interdisciplinary research in this field;
- strengthening the integration of Russian scientists into the international scientific community.

Sections of the journal:

Economic theory; mathematical, statistical and instrumental methods in economics; regional and sectoral economics; finance; management

Published four times a year

The working languages of the network edition are Russian, English

State registration of Roskomnadzor. Certificate of Media Registration (electronic version): Registration record Эл. № ФС 77-83784 from August 12, 2022

ISSN: 2949-1177

The materials published in the journal are intended for persons over 16 years.

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Мантаева Эльза Ивановна – доктор экономических наук, профессор, проректор по экономике и инновациям, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления и права ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова», заслуженный деятель науки Республики Калмыкия, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (Элиста, Россия)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Павлова Ньюдля Цагадаевна – кандидат экономических наук, доцент, декан экономического факультета ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова» (Элиста, Россия)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Батырева Даяна Борисовна – кандидат экономических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой экономики и управления на предприятии ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова» (Элиста, Россия)

Болдырева Саглар Борисовна – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова» (Элиста, Россия)

Берикова Наталья Бадмаевна – кандидат экономических наук, доцент экономической безопасности, учета и финансов ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова» (Элиста, Россия)

Кованова Екатерина Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент экономической безопасности, учета и финансов ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова» (Элиста, Россия)

Наминова Кермен Антоновна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова» (Элиста, Россия)

Радюкова Яна Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент, проректор по проектному обучению и международной деятельности ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» (Тамбов, Россия)

Сарунова Марина Петровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности, учета и финансов ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова» (Элиста, Россия)

Слободчикова Инна Валентиновна – кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления и права ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова» (Элиста, Россия)

Филатов Сергей Александрович – кандидат технических наук, доцент, декан факультета логистики и общетранспортных проблем ФГБОУ ВПО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (Москва, Россия)

EDITOR-IN-CHIEF

Mantayeva Elsa Ivanovna – Doctor of Economics, Professor, Vice-Rector for Economics and Innovation, Head of the Department of State and Municipal Administration and Law of the Kalmyk State University named after B. B. Gorodovikov, Honored Scientist of the Republic of Kalmykia, Honorary Worker of Higher Professional Education of the Russian Federation, Honored Worker of Higher Education of the Russian Federation (Elista, Russia)

DEPUTY CHIEF EDITOR

Pavlova Nyudlya Tsagadaevna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Economics of the Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov (Elista, Russia)

EDITORIAL BOARD

Batyreva Dayana Borisovna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Acting Head of the Department of Economics and Management at the Enterprise of the Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov (Elista, Russia)

Boldyreva Saglar Borisovna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Management of the Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov (Elista, Russia)

Berikova Natalia Badmaevna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Economic Security, Accounting and Finance of the Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov (Elista, Russia)

Kovanova Ekaterina Sergeevna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Economic Security, Accounting and Finance of the Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov (Elista, Russia)

Naminova Kermen Antonovna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management of the Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov (Elista, Russia)

Radyukova Yana Yuryevna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Vice-Rector for Project Training and International Activities of the Tambov State University named after G.R. Derzhavin (Tambov, Russia)

Sarunova Marina Petrovna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economic Security, Accounting and Finance of the Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov (Elista, Russia)

Slobodchikova Inna Valentinovna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration and Law of the Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov (Elista, Russia)

Filatov Sergey Aleksandrovich – Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Logistics and General Transport Problems of the Moscow Automobile and Road State Technical University (Moscow, Russia)

СОДЕРЖАНИЕ**РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА***Андреева С.Н.*

Устойчивое развитие территории с учетом тенденций перехода к «зеленой» экономике..... 10

Максимчук О.В., Болдырева С.Б., Адильчаев Р.Т.

Цифровая трансформация экономики Республики Узбекистан: проблемы и перспективы..... 18

МЕНЕДЖМЕНТ*Бадмахалгаев Л.Ц., Сарунова М.П., Бургуев Н.А.*

Ключевые факторы и методы формирования финансовой стратегии компании..... 36

Баитханова Б.Х., Болдырева С.Б., Чадлаева Н. Е.

Теоретические аспекты управления кадровым резервом: подходы к управлению 43

Болдырева С.Б., Натырова Б.А., Арзуова Ш.А.

Лидерство как принцип построения командной работы..... 54

Макаева К.И., Наминова К.А., Санджиева Б.В.

Концепции управления рисками кадровой безопасности предприятия 64

Макаева К.И., Наминова К.А., Санджиева Б.В.

Методика оценки кадровых рисков 74

Наминова К.А., Макаева К.И., Босхаева Э.С.

Ключевые аспекты конкурентоспособности организации 82

БУХГАЛТЕРСКИЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ*Берикова Н.Б., Павлова Н.Ц., Манджиева Д.В.*

Современное состояние и оценка действующей практики санкционирования расходов казенных учреждений..... 90

Сарунова М.П., Гаджиев Н.Г., Берикова Н.Б.

Внутренний аудит в банках..... 105

CONTENTS

REGIONAL AND SECTORAL ECONOMY

<i>Andreeva S.N.</i>	
Sustainable development of the territory taking into account trends in the transition to a “green” economy.....	10
<i>Maksimchuk O.V., Boldyreva S.B., Adilchaev R.T.</i>	
Digital transformation of the economy of the Republic of Uzbekistan: problems and prospects.....	18

MANAGEMENT

<i>Badmahalgaev L.Ts., Sarunova M.P., Burguev N.A.</i>	
Key factors and methods of formation company’s financial strategy.....	36
<i>Bashtkhanova B.Kh., Boldyreva S.B., Chadlaeva N.E.</i>	
Theoretical aspects of personnel reserve management: approaches to management	43
<i>Boldyreva S.B., Natyrova B.A., Arzuova Sh.A.</i>	
Leadership as a principle of building teamwork.....	54
<i>Makaeva K.I., Naminova K.A., Sandzhieva B.V.</i>	
Concepts of management of enterprise personnel security risks	64
<i>Makaeva K.I., Naminova K.A., Sandzhieva B.V.</i>	
Methodology for assessing personnel risks	74
<i>Naminova K.A., Makaeva K.I., Boskhaeva E.S.</i>	
Key aspects of an organization’s competitiveness.....	82

ACCOUNTING AND MANAGEMENT ACCOUNTING

<i>Berikova N.B., Pavlova N.Ts., Mandzhieva D.V.</i>	
Current state and assessment of the current practice of authorizing expenditures of public institutions	90
<i>Sarunova M.P., Gadzhiev N.G., Berikova N.B.</i>	
Internal audit in banks.....	105

**РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ
ЭКОНОМИКА**

УДК 339.5/311.311

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-10-18

*Андреева С. Н., старший преподаватель
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: andreeva-sn@mail.ru*

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИИ С УЧЕТОМ ТЕНДЕНЦИЙ ПЕРЕХОДА К «ЗЕЛеноЙ» ЭКОНОМИКЕ

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные проблемы реализации базовых принципов устойчивого развития территории. В этой связи был рассмотрен вопрос обеспечения долгосрочной устойчивости территории. Ключевой задачей, стоящей перед органами государственной власти, является сбалансированное социально-экономическое развитие российских регионов. Это, несомненно, определяет необходимость формирования новых механизмов трансформации региональных эколого-социально-экономических систем, обеспечивающих устойчивость их развития. В этом случае реализация концепции устойчивого развития территорий полностью отвечает объективным вызовам времени и решающим образом способствует определению приоритетов регионального развития.

Ключевые слова: устойчивое развитие, зеленая экономика, социально-экономическое развитие.

*Andreeva S. N., Senior Lecturer
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov,
Elista, Russian Federation,
E-mail: andreeva-sn@mail.ru*

SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE TERRITORY, TAKING INTO ACCOUNT THE TRENDS OF TRANSITION TO A GREEN ECONOMY

Annotation. The article discusses the actual problems of implementing the basic principles of sustainable development of the territory. In this regard, the issue of ensuring the long-term sustainability of the territory was considered. Accordingly, the key task facing the state authorities is the balanced socio-economic development of the Russian regions. This undoubtedly determines the need for the formation of new mechanisms for the transformation of regional ecological, socio-economic systems that ensure the sustainability of their development. In this case, the implementation of the concept of sustainable development of territories fully meets the objective challenges of the time, and decisively contributes to determining the priorities of regional development.

Keywords: sustainable development, green economy, socio-economic development.

ВВЕДЕНИЕ

Тема устойчивого развития – это «долгоиграющий» тренд, который определяет сценарий будущего развития государства на годы вперед. Отметим, что актуализация адаптации принципов устойчивого развития в Российской Федерации началась еще в 2000 годах, и к настоящему времени наше государство уже долгие годы является полноправным участником формирования повестки устойчивого развития. Тем не менее, изучив поэтапный переход к устойчивому развитию, отметим, что переход к нему был активирован еще задолго до принятия повестки устойчивого развития.

И уже в настоящее время меры, направленные на достижение целей устойчивого развития, интегрированы в федеральные и региональные программные документы, среди которых особо выделяются государственные программы, концепции, дорожные карты достижения целей устойчивого развития и т.д. Данные документы по своему содержанию конкретизируют все существующие цели устойчивого развития.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Характеризуя идею устойчивого развития, напомним, что это – необходимое направление государственного регулирования экономики, требующее переосмысления распределения ресурсов в пользу благополучия будущих поколений. Такое определение требует создания благоприятной социальной и экологической среды, а также отказа от потребления в пользу накопления.

В настоящее время теоретические идеи устойчивого развития как никогда актуальны. Практическая же реализация принципов устойчивого развития, позволяет решать такие глобальные проблемы, как климатические изменения, повсеместное истощение природных ресурсов и т.д. В то же время усилия по удовлетворению данных глобальных проблем на федеральном уровне могут вызывать негативные внешние последствия для окружающей среды и увеличить нагрузку на экологическую систему регионального уровня. Следовательно, оценка целей устойчивого развития требует широкого и глубокого знания глобальной и местной проблематики.

Обсуждение. Научные исследования и фактические данные призваны сыграть важную роль в реализации Целей Устойчивого Развития посредством участия в политике на разных уровнях.

Актуальность темы выявляет и недостаточность методической базы для исследования условий и факторов, отражающих специфику устойчивого развития, которая бы учитывала сложную специфику регионов России, неравномерность их социально-экономического развития и экологического положения.

В этой связи анализ и оценка особенностей социально-экономических процессов на основе индикаторов устойчивости развития помогут сформировать объективное представление о существующих проблемах и о приоритетах в развитии территорий.

Применение эффективных механизмов устойчивого развития следует осуществлять с учетом особенностей социально-экономического развития региона. Необходимо учитывать существующий и потенциальный уровень его эколого-социально-экономического развития. В этом отношении, например, Республика Калмыкия обладает значительным природно-ресурсным потенциалом, высококвалифицированными кадрами, что может стать в дальнейшем основой для формирования «зеленой» экономики, которая будет характеризоваться конкурентоспособностью.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Практическая реализация идей устойчивого развития Российской Федерации должна опираться на законодательное закрепление основ устойчивого развития, их осуществление должно быть направлено на социально-экономическое развитие территорий.

Как правило, нормативное правовое закрепление основ устойчивого развития Российской Федерации отражается в законодательном блоке актов как федерального уровня, так регионального уровня.

В Республике Калмыкия основные параметры устойчивого развития разрабатываются с учетом:

- реализации Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 1 октября 2021 г. № 2765-р «Об утверждении Единого плана по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года»;

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2020 г. № 992-р «Об утверждении индивидуальной программы социально-экономического развития Республики Калмыкия на 2020-2024 годы и итогов социально-экономического развития Республики Калмыкия за 2022 год и истекший период 2023 года».

При реализации устойчивого развития с учетом регионального аспекта необходима адаптация лучших российских и международных практик. Опыт российских регионов демонстрирует в процессе управления устойчивым развитием широкое применение социально-экономических стратегий и программ регионального развития, направленных на решение острых территориальных проблем. Фактически усилия всех регионов направлены на поиск точек роста региональной экономики.

В рамках оценки устойчивого развития регионов внедряются экологические и социально-экономические рейтинги субъектов РФ. Результаты рейтингов соотносят с их показателями по различным критериям, в том числе по достижению целей устойчивого развития. Показатели рейтингов ежегодно обновляются, они зависят от базового уровня. Так, в качестве базового показателя для расчета удельных значений используют валовой региональный продукт и показатель численности населения.

Такая совокупность показателей дает возможность оценить влияние экологических факторов на уровень жизни населения региона. Обобщенные показатели рейтингов демонстрируют широкий спектр достижения целей устойчивого развития территории.

Также активно используется комплексный экологический индикатор. Его использование свидетельствует о том, что экологические проблемы присутствуют практически во всех субъектах Российской Федерации. Наиболее часто именно деятельность человека играет доминирующую роль в изменении биосферы, если сравнивать со многими другими природными процессами, которые влияют на функционирование экологической системы Земли. Нагрузки на систему Земли и истощение ее ресурсов вызывают сложные, взаимосвязанные и зачастую нежелательные последствия, которые включают воздействие на природу, вызывают беспрецедентные изменения в глобальной среде. Определенные действия на местном уровне по удовлетворению потребностей человека могут спровоцировать усиление экологической нагрузки в региональном и глобальном масштабе. Именно поэтому необходимо создать компромисс между потребностями человека и экологически устойчивой природной средой. Следует подчеркнуть, что процессы глобализации оказывают огромное влияние на наш образ жизни. Человек совершенствует средства коммуникации, ускоряется доступ к технологиям, увеличивается количество инноваций.

В этих условиях «зеленая» экономика – это сдвиг в мышлении, связанный с развитием и ростом, который может улучшить жизнь людей и окружающую среду, а также способствовать экологической и экономической устойчивости региона. «Зеленая» экономика – это широкое понятие, в рамках данной экономики регулярно используются различные ресурсы для улучшения экологических показателей и одновременного снижения климатических рисков. «Зеленая» экономика – это стратегия достижения долгосрочного развития. План «зеленой» экономики должен поощрять инновации и использование передовых технологий.

«Зеленая» экономика признает, что долгосрочный экономический рост и развитие зависят от эффективного и ответственного использования и сохранения природных экосистем, чтобы продолжать обеспечивать ресурсы, услуги, окружающую среду и климат, необходимые для нашего благосостояния и экономики.

Таким образом, сокращение негативного воздействия загрязнения окружающей среды на экономический рост имеет решающее значение для содействия устойчивому развитию. Этот подход соответствует основным принципам многих международных политик, принятых в последнее время. В результате экономических реформ и повышения открытости происходит постепенный отказ от устаревшей модели ресурсоемкого развития, которая привела к серьезным проблемам, связанным с загрязнением окружающей среды. Путь «зеленого» развития должен служить стимулом для движения Республики Калмыкия к экологически цивилизованному обществу, способствовать фундаментальному улучшению ситуации. Отметим, что глобализация существенно повлияла на экономику, экологию и общество в течение предыдущего десятилетия. Между тем, «зеленая» экономика превратилась в важнейшую политическую основу для роста и развития. Признание экологических последствий истощения природных ресурсов и экономических выгод от управления окружающей средой является примером внедрения «зеленой» экономики, ведь с непрерывным развитием индустриализации глобальные экологические проблемы становятся все более серьезными.

Поддержание экономического роста при одновременном улучшении состояния окружающей среды является важной проблемой для многих стран. Промышленность является основным источником загрязнения окружающей среды, при этом экологическая трансформация приобретает особое значение. В эпоху цифровой экономики появился новый способ модернизации экономики в экологичную модель. В настоящее время все чаще предлагаются новые пути поиска компромисса между улучшением состояния окружающей среды и экономическим ростом.

Предлагаются идеи для решения глобальных экологических и экономических проблем в цифровой экономике. Предполагается, что цифровая экономика может снизить интенсивность выбросов загрязняющих веществ, будет способствовать экологизации экономики. В настоящее время цифровая экономика помогает «зеленой» трансформации за счет улучшения использования энергии и ресурсов, продвижения технологических инноваций. Это способствует внедрению «зеленых» технологических процессов, реализации «зеленых» преобразований в экономике.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Именно регионы являются драйверами реализации повестки устойчивого развития. Устойчивое развитие является необходимой реальностью, оно направлено на поиск новых точек роста развития экономики. Именно в регионах реализуются принципы устойчивого развития.

Устойчивое развитие становится стратегическим приоритетом. Оно обеспечивает

долгосрочную устойчивость региона, направлено на модернизацию экономики, формирует структурные изменения, нацелено на применение технологичных и инновационных зеленых производств. Это, несомненно, ориентирует регионы Российской Федерации на поддержание конкурентоспособности и долгосрочное устойчивое развитие.

Тематика регионального устойчивого развития для субъектов Российской Федерации остается максимально актуальной.

Польза устойчивого развития для регионов несомненна, принципы устойчивого развития связаны с вопросами обеспечения социального благополучия, поддержки незащищенных слоев населения, уменьшения вредного негативного воздействия на окружающую среду и пр.

Определяя факторы, согласно которым устойчивое развитие необходимо, выделим перспективные направления региональной экономики, основанные на «зеленой» экономике:

- решение региональных проблем, за счет «зеленых» финансов;
- использование устойчивого развития как конкурентного преимущества региона;
- социальная стабильность, повышение качества жизни в регионе;
- доверительное отношение населения к органам региональной власти.

Все эти направления позволят регионам обозначить уровень их участия в реализации национальных проектов и программ в аспекте достижения национальных целей, среди которых до 2030 года следует выделить следующие. Во-первых, ежегодно регионы Российской Федерации принимают участие в рейтингах устойчивости регионов. Во-вторых, результаты рейтингов заставляют регионы искать ответы на вопросы по повышению их устойчивости.

В результате исследования региональных практик реализации устойчивого развития субъектов Российской Федерации можно заключить, что уже порядка четверти всех территорий современной России внедряют принципы «зеленой» экономики. За это время сформировалась группа флагманов «зеленой» экономики. Именно эти регионы получают наивысшие баллы в рейтинге.

Таким образом, в исследовании ставилась задача оценки устойчивого развития территорий. Такая оценка позволяет учитывать ресурсный потенциал региона, уровень «зелености». Это определяет тот факт, что в будущем ключевыми драйверами повестки устойчивого развития России станут именно ее регионы.

Кроме того, рассмотренная система индикаторов предполагает комплексную интегральную оценку регионов. Управление устойчивым развитием ориентируется на решение комплекса задач за счет ориентира на интегральную оценку регионов. Здесь следует перечислить:

- формирование устойчивого развития в рамках межрегионального взаимодействия территорий;
- создание условий для территориального развития регионов;
- совершенствование инструментов устойчивого развития.

Устойчивое развитие территории невозможно без создания комплексной управленческой системы. Такая система должна соотноситься с развитием социально-экономической системы территории.

Изучение методик оценки устойчивого развития в различных странах позволило обосновать необходимость использования качественно нового подхода, учитывающего потенциал и специфику региона и предполагающего оценку индикаторов «зеленой» экономики.

Уровень устойчивости развития региона, основанный на принципах «зеленой» экономики, необходимо оценивать с помощью комплексной и сбалансированной системы

индикаторов. Следовательно, возникает необходимость формирования методологии и инструментария совершенствования механизмов управления устойчивым развитием регионов Российской Федерации, основанных на принципах «зеленой» экономики.

Исследование позволяет сделать следующие выводы:

- 1) «зеленая» экономика – это решение, которое будет способствовать совершенствованию существующей модели устойчивого развития;
- 2) российские регионы активно используют лучшие практики тренда «зеленой» экономики, интегрируют ее в региональные стратегии;

Решение обозначенной проблематики потребует:

- 1) формирования представления о принципах «зеленой» экономики;
- 2) проработки нормативной правовой базы «зеленой» экономики и их актуализации.

Литература

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 4. Ст. 445.

Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О стратегическом планировании в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 30.06.2014, № 26 (часть I), ст. 3378.

Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» // Собрание законодательства Российской Федерации от 27 июля 2020 г. № 30, ст. 4884.

Указ Президента Российской Федерации от 16 марта 2022 года № 121 «О мерах по обеспечению социально-экономической стабильности и защиты населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 21 марта 2022 г. № 12, ст. 1807.

Указ Главы Республики Калмыкия от 21.03.2022 № 30 (ред. от 07.07.2023) «О Комиссии по обеспечению устойчивого развития экономики Республики Калмыкия» (вместе с «Положением о Комиссии по обеспечению устойчивого развития экономики Республики Калмыкия») // Хальмг үнн, № 31, 26.03.2022.

Распоряжение Правительства РФ от 12.04.2020 № 992-р «Об утверждении индивидуальной программы социально-экономического развития Республики Калмыкия на 2020-2024 годы».

Постановление Правительства Республики Калмыкия от 15.09.2023 № 310 «Об основных показателях прогноза социально-экономического развития Республики Калмыкия на 2024 год и на период до 2026 года» // Вестник правовых актов Правительства Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия», № 35, 23.09.2023.

Мантаева Э.И. «Зеленые» технологии как фактор устойчивого развития национальной экономики / Э.И. Мантаева, В.С. Голденова, И.В. Слободчикова // Научные труды Вольного экономического общества России. 2021. Т. 230, № 4. С. 423-430.

Мантаева Э.И. Некоторые аспекты устойчивого развития региональной экономики / Э.И. Мантаева, В.С. Голденова, И.В. Слободчикова // Научные труды Вольного экономического общества России. 2022. Т. 236, № 4. С. 78-97.

Андреева С.Н., Авадаева И.В., Мальмаков В.Ц. Зарубежный опыт управления устойчивым развитием // Экономика и предпринимательство. 2022. № 4(141). С. 1207-1210.

Андреева С.Н. Некоторые аспекты эволюции концепции устойчивого развития / И.В. Авадаева, Н.Н. Зинченко // Региональные проблемы преобразования экономики. 2020. № 9(119). С. 139-147.

References

Konstituciya Rossijskoj Federacii (prinyata na vsenarodnom golosovanii 12 dekabrya 1993 g.) (s izmeneniyami, odobrennymi v hode obshcherossijskogo golosovaniya 1 iyulya 2020 g.) [The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993) (with amendments approved during the all-Russian vote on July 1, 2020)] // *Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii*. 2009. N 4. St. 445 [in Russian].

Federal'nyj zakon ot 28.06.2014 N 172-FZ (red. ot 31.07.2020) "O strategicheskom planirovanii v Rossijskoj Federacii" [Federal Law No. 172-FZ dated 06/28/2014 (as amended on 07/31/2020) "On Strategic Planning in the Russian Federation"] // "Collection of Legislation of the Russian Federation", 30.06.2014, No. 26 (Part I), art. 3378 [in Russian].

Ukaz Prezidenta RF ot 21.07.2020 № 474 «O nacional'nyh celyah razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2030 goda» [Decree of the President of the Russian Federation dated 07/21/2020 No. 474 "On National Development Goals of the Russian Federation for the period up to 2030"] // *Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii* ot 27 iyulya 2020 g. N 30 st. 4884[in Russian].

Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 16 marta 2022 goda N 121 «O merah po obespecheniyu social'no-ekonomicheskoy stabil'nosti i zashchity naseleniya v Rossijskoj Federacii» [Decree of the President of the Russian Federation No. 121 dated March 16, 2022 "On measures to ensure socio-economic stability and protection of the population in the Russian Federation"] // *Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii* ot 21 marta 2022 g. N 12 st. 1807[in Russian].

Ukaz Glavy Respubliki Kalmykiya ot 21.03.2022 N 30 (red. ot 07.07.2023) "O Komissii po obespecheniyu ustojchivogo razvitiya ekonomiki Respubliki Kalmykiya" (vmeste s "Polozheniem o Komissii po obespecheniyu ustojchivogo razvitiya ekonomiki Respubliki Kalmykiya") [Decree of the Head of the Republic of Kalmykia dated 03/21/2022 No. 30 (as amended on 07.07.2023) "On the Commission for Ensuring Sustainable Economic Development of the Republic of Kalmykia" (together with the "Regulations on the Commission for Ensuring Sustainable Economic Development of the Republic of Kalmykia")] // *Halmg unn*, No. 31, 03/26/2022 [in Russian].

Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 12.04.2020 N 992-r «Ob utverzhdenii individual'noj programmy social'no-ekonomicheskogo razvitiya Respubliki Kalmykiya na 2020-2024 gody» [Decree of the Government of the Russian Federation dated 04/12/2020 N 992-r "On approval of the individual program of socio-economic development of the Republic of Kalmykia for 2020-2024"] [in Russian].

Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kalmykiya ot 15.09.2023 N 310 "Ob osnovnyh pokazatelyah prognoza social'no-ekonomicheskogo razvitiya Respubliki Kalmykiya na 2024 god i na period do 2026 goda" [Decree of the Government of the Republic of Kalmykia dated 09/15/2023 N 310 "On the main indicators of the forecast of socio-economic development of the Republic of Kalmykia for 2024 and for the period up to 2026"] // *Vestnik pravovyh aktov Pravitel'stva Respubliki Kalmykiya i organov ispolnitel'noj vlasti Respubliki Kalmykiya*, N 35, 23.09.2023 [in Russian].

Mantayeva E.I., Goldenova V.S., Slobodchikova I.V. «Zelenye» tekhnologii kak faktor ustojchivogo razvitiya nacional'noj ekonomiki ["Green" technologies as a factor of sustainable development of the national economy] // *Scientific works of the Free Economic Society of Russia*. 2021. Vol. 230, No. 4. pp. 423-430 [in Russian].

Mantayeva E.I. Nekotorye aspekty ustojchivogo razvitiya regional'noj ekonomiki [Some aspects of sustainable development of the regional economy] // *Scientific works of the Free Economic Society of Russia*. - 2022. – vol. 236, No. 4. – pp. 78-97 [in Russian].

Andreeva S.N., Avadaeva I.V., Mal'makov V.C. Zarubezhnyj opyt upravleniya ustojchivym

УДК 004:338.24

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-18-34

Максимчук О. В., доктор экономических наук, профессор,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: olga_maksimchuk@mail.ru

Болдырева С. Б., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: boldyreva_sb@mail.ru

Адилчаев Р. Т., заведующий кафедрой экономики,
Каракалпакский государственный университет имени Бердаха,
г. Нукус, Республика Узбекистан,
E-mail: radilchaev@mail.ru

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация. Высокий динамизм, сложность, многообразие, противоречивость современного этапа развития мировой экономики и экономики всех стран, неизбежно взаимосвязанных, ставят вопрос о неразрывном единстве проблемы трансформации экономики и вызванных этим структурных изменений на рынках труда. Трансформация экономики на современном этапе на всех уровнях обусловлена сменой технологического уклада и внедрением во все сферы цифровых технологий. В данных условиях возникает необходимость определения цифровой экономики как категории понимания основных характеристик производственных отношений, которые формируются в ее контурах, и уточнения тенденций разрешения структурных противоречий на рынке труда, которые неизбежно обусловлены изменением характера производственных отношений.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровая трансформация, цифровые регуляторы, макроэкономика.

UDC 004:338.24

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-18-34

*Maksimchuk O. V., Doctor of Economics, Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov,
Elista, Russian Federation,*

E-mail: olga_maksimchuk@mail.ru

*Boldyreva S. B., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov,
Elista, Russian Federation*

E-mail: boldyreva_sb@mail.ru

*Adilchaev R. T., Head of the Department of Economics,
Karakalpak State University named after Berdakh,
Nukus, Republic of Uzbekistan,*

E-mail: radilchaev@mail.ru

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN: PROBLEMS AND PROSPECTS

Annotation. The high dynamism, complexity, diversity, and inconsistency of the current stage of development of the world economy and the economies of all countries, which are inevitably interconnected, raise the question of the inextricable link between the problem of economic transformation and the resulting structural changes in labor markets. The transformation of the economy at all levels at the present stage is due to a change in the technological structure and the introduction of digital technologies into all spheres of the economy. In this regard, there is a need to define the digital economy as a category, to determine the main characteristics of industrial relations that are formed in its contours, and to clarify the trends in resolving structural contradictions in the labor market, which are inevitably caused by a change in the nature of industrial relations.

Keywords: digital economy, digital transformation, digital regulators, macroeconomics.

ВВЕДЕНИЕ

В определении цифровой экономики позиция авторов базируется на классическом определении экономики вообще. Экономика – это совокупность производственных отношений, уровень и качество которых соответствуют определенной общественно-экономической формации. Понятие «общественно-экономической формации» введено в научный оборот классиками экономической и политической наук К. Марксом и Ф. Энгельсом, оно определяет общественно-экономическую формацию «...как живую, с её бытовыми сторонами, с фактическим социальным проявлением присущего производственным отношениям антагонизма классов, с буржуазной политической надстройкой, охраняющей господство класса капиталистов, с буржуазными идеями свободы, равенства и т.п., с буржуазными семейными отношениями» (Маркс: 21; Ленин: 138-139; Энгельс: 175).

В «Капитале» учение об общественно-экономических формациях глубоко обосновано и доказано на примере анализа одной формации – капиталистической (Маркс: 24). Принято различать первобытнообщинную, рабовладельческую, феодальную, капиталистическую и коммунистическую (и социалистическую как ее первый этап) общественно-экономические формации. С определенной долей допущения о современной стадии развития можно говорить о капиталистической с социальным ориентированием экономике.

Существуют иные подходы к определению стадий развития общества (этногенетический, цивилизационный и мн. др.), однако базовая категория классической экономической науки – производственное отношение – дано в марксовской теории. Он определяет их как «Совокупность материальных, не зависящих от сознания людей, экономических отношений, в которые люди вступают между собой в процессе общественного производства и движения общественного продукта от производства до потребления. Производственные отношения являются необходимой стороной общественного производства. «В производстве люди вступают в отношения не только в природе. Они не могут производить, не соединяясь известным образом для совместной деятельности и для взаимного обмена своей деятельностью. Чтобы производить, люди вступают в определённые связи и отношения, и только в рамках этих общественных связей и отношений существует их отношение к природе» (Маркс: 21).

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Теоретической базой исследования являются фундаментальные и прикладные работы ученых в области проблемных направлений макроэкономики, производственных отношений, инвестиционных процессов и цифровой трансформации.

Эмпирической базой исследования являются методические, справочные, нормативные разработки профильных подразделений органов власти и организаций, имеющиеся в открытом доступе, а также данные официальной и открытой статистики Республики Узбекистан, собственные наблюдения авторов.

При написании данной статьи авторами были использованы следующие методы и подходы: метод теоретического анализа, субъект-объектный анализ, сравнительный метод, метод описания, статистический метод, количественный метод, метод обобщения полученных сведений и материалов.

Обсуждение. Опираясь на аппарат классической экономической науки и методологии определения промышленных революций как механизмов, обуславливающих переход от одной общественно-экономической формации к последующей, дадим определение цифровой экономики как совокупности производственных отношений, соответствующих ступени развития производительных сил общества на данном этапе, определяемом как «Индустрии 4.0», и этапе ближайшего будущего «Индустрии 5.0» (4-я и 5-я промышленные революции соответственно, см. табл. 1).

Таблица 1

Сравнительная характеристика промышленных революций
(Четвертая промышленная, 2021)

Первая промышленная революция	конец XVIII в. – начало XIX в.	водяные и паровые двигатели, ткацкие станки, механические устройства, транспорт, металлургия	переход от аграрной экономики к промышленному производству, развитие транспорта
Вторая промышленная революция	вторая половина XIX в. - начало XX в.	электрическая энергия, высококачественная сталь, нефтяная и химическая промышленность, телефон, телеграф	поточное производство, электрификация, железные дороги, поточное производство, разделение труда
Третья промышленная революция	конец XX в. (1970 г. и далее)	цифровизация, развитие электроники, применение в производстве инфокоммуникационных технологий (ИКТ) и ИИ	автоматизация и робототехника
Четвертая промышленная революция	термин введен в 2011 в рамках государственной Hi-Tech Стратегии Германии (один из десяти проектов - Industrie 4.0)	глобальные промышленные сети, Интернет Вещей, переход на возобновляемые источники энергии, переход от металлургии к композитным материалам, 3D принтеры, вертикальные фермы, синтез пищи, самоуправляемый транспорт, нейросети, геномная модификация, биотехнологии, искусственный интеллект	распределенное производство, распределенная энергетика, сетевое коллективное потребление, замена посредников на распределенные сети, прямой доступ производителя к потребителю, экономика совместного использования (sharing, например

Анализ основных элементов четвертой промышленной революции показывает основные причины структурных диспропорций современного рынка труда, поскольку главная проблема в Индустрии 4.0 – это автоматизация, приведшая к массовому высвобождению трудовых ресурсов, не сумевших освоить новые компетенции в ответ на вызовы цифровизации, во всех отраслях экономики.

На основании вышесказанного дадим актуальную трактовку производственных отношений 4-й и 5-й промышленных революций с позиций субъект-объектного подхода, с определенной долей допущений объединив в одну группу производственные отношения 1-й, 2-й и 3-й промышленных революций (см. таб. 2) в попытке определить общее, специфическое и единичное в этих отношениях.

Таблица 2

Определение производственных отношений

Элементы	Производственные отношения 1-3 промышленных революции	Производственные отношения 4 промышленная революция	Производственные отношения 5 промышленная революция
Субъекты	Государство Юридические лица Физические лица	Государство Юридические лица Физические лица	Государство Юридические лица Физические лица Коботы
Движущий мотив	Экономический интерес	Экономический интерес	Экономический интерес

Объекты	Материальные, финансовые, трудовые (интеллектуальные), информационные, энергетические ресурсы	Материальные, финансовые, трудовые (интеллектуальные), информационные, энергетические ресурсы	Материальные, финансовые, трудовые (интеллектуальные), информационные, энергетические ресурсы
Движущая сила	Экономическое противоречие	Экономическое противоречие	Экономическое противоречие
Механизм производственных отношений	Прямое (личное) взаимодействие	Преимущественно опосредованное взаимодействие с отдельными формами личного взаимодействия	Опосредованное, обезличенное взаимодействие
Механизм урегулирования противоречия	Согласование экономических интересов (для 3-й промышленной революции)	Перефокусирование экономических интересов и подмена ценностей («окна Овертона»)	Когнитивное искажение экономических интересов и замена ценностей

Авторы излагают свое видение, не претендуя на истинность личных воззрений и их новизну. Итак, по нашему мнению, отличия наблюдаются в двух элементах производственных отношений – механизмах реализации этих отношений и урегулировании основного экономического противоречия.

Так, для 4-й промышленной революции это:

- механизм взаимодействия субъектов и объектов переходит в качественно новое состояние – преимущественного опосредованного взаимодействия с отдельными формами личного взаимодействия, что мы наблюдаем в настоящее время в условиях цифровизации секторов государственных услуг, образования, здравоохранения, транспортной сферы частично и в большей степени социальных коммуникаций;

- механизм урегулирования основного экономического противоречия от согласования экономических интересов (свойственного 3-й промышленной революции) путем различных форм непосредственного взаимодействия субъектов и объектов (законо- и нормотворчества, голосования, акционирования, социальной ориентированности и ответственности бизнеса и мн. др.), он характеризуется ярко выраженным перефокусированием экономических интересов (пандемия, катастрофы, военные конфликты) и подменой ценностей («окна Овертона» как способ искажения традиционных культурных и общечеловеческих ценностей в угоду псевдоценностям субкультуры и маргинальных групп).

Согласно источнику (Пятая промышленная, 2021), пятая промышленная революция предполагает возврат рабочих в производственные цеха и объединение человеческого интеллекта, творческих способностей с возможностями машины для повышения эффективности процессов. Индустрия 5.0 принципиально отлична от предыдущего ориентира на синергию между людьми и автономными машинами: автономная рабочая сила будет информирована о человеческих намерениях, желаниях и восприимчива к ним (Четвертая промышленная, 2021). Человечество будет работать вместе с роботами не только без страха, но и со спокойствием, зная, что их коллеги-роботы адекватно понимают их и способны эффективно с ними сотрудничать. В идеальном представлении это должно привести к исключительно эффективному производственному процессу с добавленной стоимостью, процветанию надежной автономии, уменьшению отходов и связанных с производством затрат.

Индустрия 5.0 изменит определение слова «робот». Так, роботы к 2021 году воспринимались исключительно в качестве программируемой машины, работающей по итерационному циклу. В представлениях пятой промышленной революции, робот – это идеальный «человек-компаньон», который нужен для выполнения задач в некоторых сценариях (Пятая промышленная, 2021).

Следующая за пятой промышленная революция представит поколение роботов-коботов, которые смогут быстро обучаться тому, что делать совместно с человеком, или уже будут это знать. Коботы, «зная» о присутствии человека, могут:

- заботиться о соблюдении критериев безопасности;
- учитывать различные рабочие риски;
- замечать, понимать и чувствовать человека;
- понимать цели и ожидания человека-оператора;
- наблюдать и узнавать, как человек выполняет задание;
- выполнять ряд задач как дублеры (как люди-операторы) (Пятая промышленная, 2021).

По оценке экспертов, человек будет испытывать чувство удовлетворения, работая вместе с коботами.

В связи с этим в рамках 5-й промышленной революции ожидается появление новой производственной роли (функциональной зоны, должности) – директора по робототехнике (Chief Robotics Officer (CRO)) – специалиста, разбирающегося в роботах (коботах) и их взаимодействии с людьми.

Этот специалист будет нести ответственность за принятие решений о добавлении или удалении роботов из окружающей среды / производственного цеха для достижения оптимальной производительности и эффективности. Предполагается, что этот специалист будет иметь опыт работы в области робототехники, искусственного интеллекта, моделирования человеческого фактора и взаимодействия человека с машиной. Директора по робототехнике будут иметь глубокое понимание работы коботов и, используя возможности достижений в области вычислений, будут иметь необходимые возможности для оказания положительного влияния на управление производственными процессами и защиты окружающей среды от воздействия новых технологий, речь идет об уменьшении загрязнения и образования отходов (Пятая промышленная, 2021).

Далее проведем ретроспективный анализ и дадим оценку современного состояния национальной экономики и рынка труда на примере Республики Узбекистан как отражения вышеизложенного теоретического подхода.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Узбекистан – промышленно ориентированное государство, промышленность различных отраслей составляет более пятидесяти процентов внутреннего валового продукта. Далее идут такие отрасли, как сельское хозяйство, строительство, грузовые и пассажирские перевозки, торговля и оказание услуг. Страна имеет богатые недра, на ее территории имеются крупные месторождения нефти и природного газа, урана, золота, каменного угля, серебра, вольфрама и многих других полезных ископаемых. В связи с этим в Узбекистане хорошо развита горнодобывающая и нефтеперерабатывающая промышленность, цветная и черная металлургия, золотодобыча и переработка (Экономика Узбекистана, 2023).

Экономика Узбекистана является одной из самых крупных в Центрально-Азиатском регионе. В последние годы она динамично и стабильно развивается и растет (см. табл. 3, 4, рис. 1-2).

Таблица 3

Размер экономики Узбекистана, млрд. долл., 1990-2021 годы (Кушнир, 2023)

Показатель	1990	2000	2010	2020	2021
ВВП	17.7	16.5	50.0	59.9	69.2
Национальный доход	17.6	16.0	51.2	59.7	69.0
Добавленная стоимость	14.9	15.4	44.4	57.2	66.2

Таблица 4

Место экономики Узбекистана в мировой экономике, млрд. долл., 1990-2021 годы
 Размер экономики Узбекистана, млрд. долл., 1990-2021 годы (Кушнир, 2023)

Отрасль	1990	2000	2010	2020	2021
ВВП	68	76	76	79	76
Сельское хозяйство	45	29	35	36	34
Промышленность	74	101	86	71	69

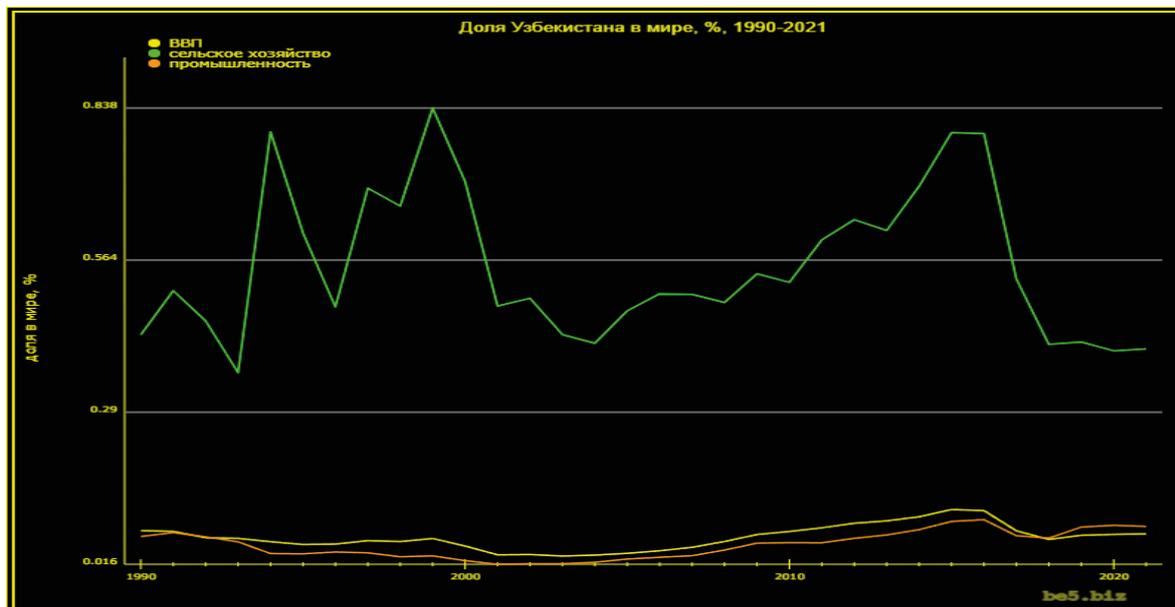


Рис. 1. Доля экономики Узбекистана в мировой экономике, млрд. долл., 1990-2021 годы (Кушнир, 2023)

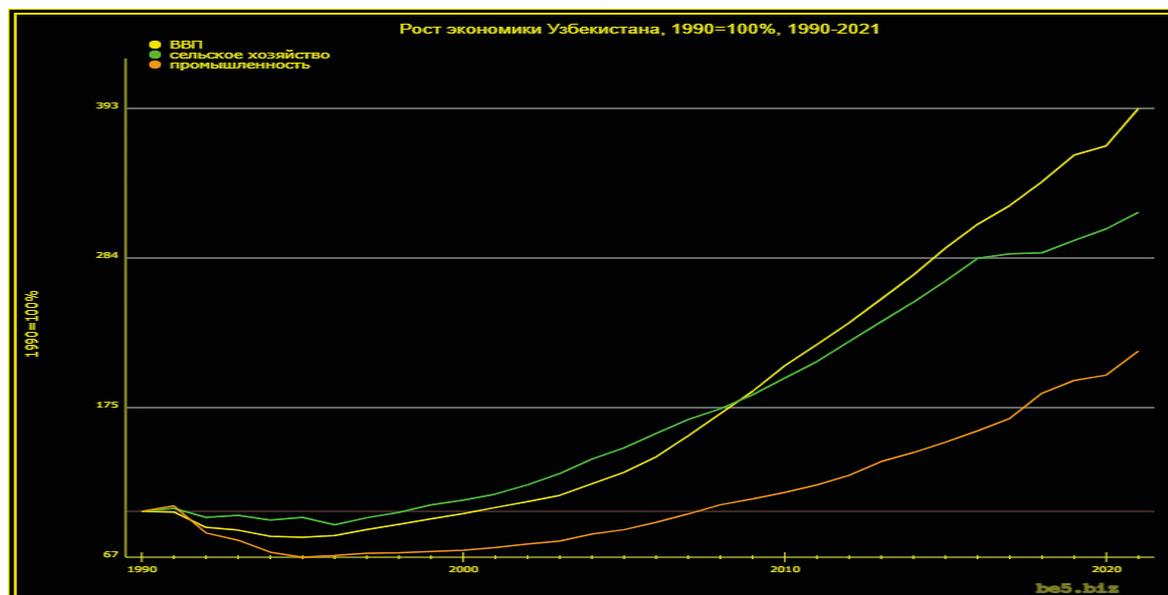


Рис. 2. Рост экономики Узбекистана в мировой экономике, млрд. долл., 1990-2021 годы (Кушнир, 2023)

В 1990-2001 гг. ВВП Узбекистана в текущих ценах уменьшился на 6.6 млрд. долл. (на 37.3%) до 11.1 млрд. долл.; изменение произошло на 4.0 млрд. долл., благодаря росту

численности населения – на 4.7 млн., а также на 10.6 млрд. долл. из-за падения ВВП на душу населения на 420.0 долларов. Среднегодовой прирост ВВП Узбекистана был на уровне 0.60 млрд. долл. или 4.2%. Среднегодовой прирост ВВП Узбекистана в постоянных ценах был на уровне 0.25%. Доля в мире сократилась на 0.044%. Доля в Азии снизилась на 0.19%.

На протяжении 1990-2001 гг. ВВП на душу населения в Узбекистане сократился на 420.0 долларов (на 48.9%) до 439.0 долларов. Среднегодовой прирост ВВП на душу населения в текущих ценах равен 38.2 долларов или 5.9%.

За период 2001-2015 гг. ВВП Узбекистана в текущих ценах вырос на 75.1 млрд. долл. (в 7.8 раз) до 86.2 млрд. долл.; изменение произошло на 2.5 млрд. долл. благодаря росту численности населения на 5.7 млн., а также на 72.6 млрд. долл. благодаря росту ВВП на душу населения на 2346.0 долларов. Среднегодовой прирост ВВП Узбекистана был на уровне 5.4 млрд. долл. или 15.8%. Среднегодовой прирост ВВП Узбекистана в постоянных ценах составил 7.7%. Доля в мире увеличилась на 0.082%. Доля в Азии повысилась на 0.20%.

В течение 2001-2015 гг. ВВП на душу населения в Узбекистане повысился на 2 346.0 долларов (в 6.3 раз) до 2785.0 долларов. Среднегодовой прирост ВВП на душу населения в текущих ценах был на уровне 167.6 долларов или 14.1%.

В течение 2015-2021 гг. ВВП Узбекистана в текущих ценах сократился на 17.0 млрд. долл. (на 19.7%) до 69.2 млрд. долл.; изменение произошло на 8.7 млрд. долл. благодаря росту численности населения на 3.1 млн., а также на 25.7 млрд. долл. из-за падения ВВП на душу населения на 753.0 долларов. Среднегодовой прирост ВВП Узбекистана был на уровне 2.8 млрд. долл. или 3.6%. Среднегодовой прирост ВВП Узбекистана в постоянных ценах составил 5.1%. Доля в мире уменьшилась на 0.044%. Доля в Азии снизилась на 0.14%.

На протяжении 2015-2021 гг. ВВП на душу населения в Узбекистане сократился на 753.0 долларов (на 27.0%) до 2 032.0 долларов. Среднегодовой прирост ВВП на душу населения в текущих ценах был на уровне 125.5 долларов или 5.1% (6).

К концу 2023 г. ВВП Узбекистана вырос на 5.6%. Основные источники роста: денежные переводы трудовых мигрантов, рост потребления в денежном выражении и экспорт. Так, общие объемы экспорта и экспорта без учета операций с золотом увеличились в первом полугодии 2023 г. на 16% и 12.5% соответственно (в долларовом выражении) в первую очередь за счет экспорта продуктов плодородоводства, автомобилей и черных металлов.

К концу 2023 г. экспорт газа, текстиля и химической продукции снизился, торговый дефицит в размере 18.4% ВВП частично компенсирован притоком денежных переводов в размере 12.1% ВВП в первом полугодии 2023 г. (по сравнению с 16.7% ВВП в первом полугодии 2022 г.). Дефицит текущего счета увеличился до 6.3% ВВП в первом полугодии 2023 г., увеличившись с 1.4% ВВП в первом полугодии 2022 г. (Обзор, 2023).

В экономике Республики Узбекистан в 2023 г. более высокие темпы роста наблюдаются в сельском хозяйстве (3.8%) и промышленности (5.6%), что компенсировало снижение роста в секторе строительстве (4.8%) и сфере услуг (6.4 %) (табл. 5-6, рис. 3-4).

Таблица 5

Структура экономики Узбекистана, %, 1990-2021 годы (Кушнир, 2023)

Отрасль	1990	2000	2010	2020	2021
Сельское хозяйство	33.0	50.7	30.3	26.3	26.1
Промышленность	25.9	11.1	18.6	26.6	27.0
Строительство	10.5	5.0	5.4	6.5	6.5
Торговля	5.8	10.0	8.5	6.5	6.8
Транспорт	5.9	7.0	10.5	6.8	7.0
Услуги	18.7	16.3	26.7	27.3	26.7

Таблица 6

Производительность экономики Узбекистана на душу населения, долларов, 1990-2021 годы (Кушнир, 2023)

Отрасль	1990	2000	2010	2020	2021
ВВП	859.0	663.0	1 748.0	1 786.0	2 032.0
Сельское хозяйство	239.1	314.2	470.6	448.7	507.6
Промышленность	187.6	68.5	287.8	454.3	524.5

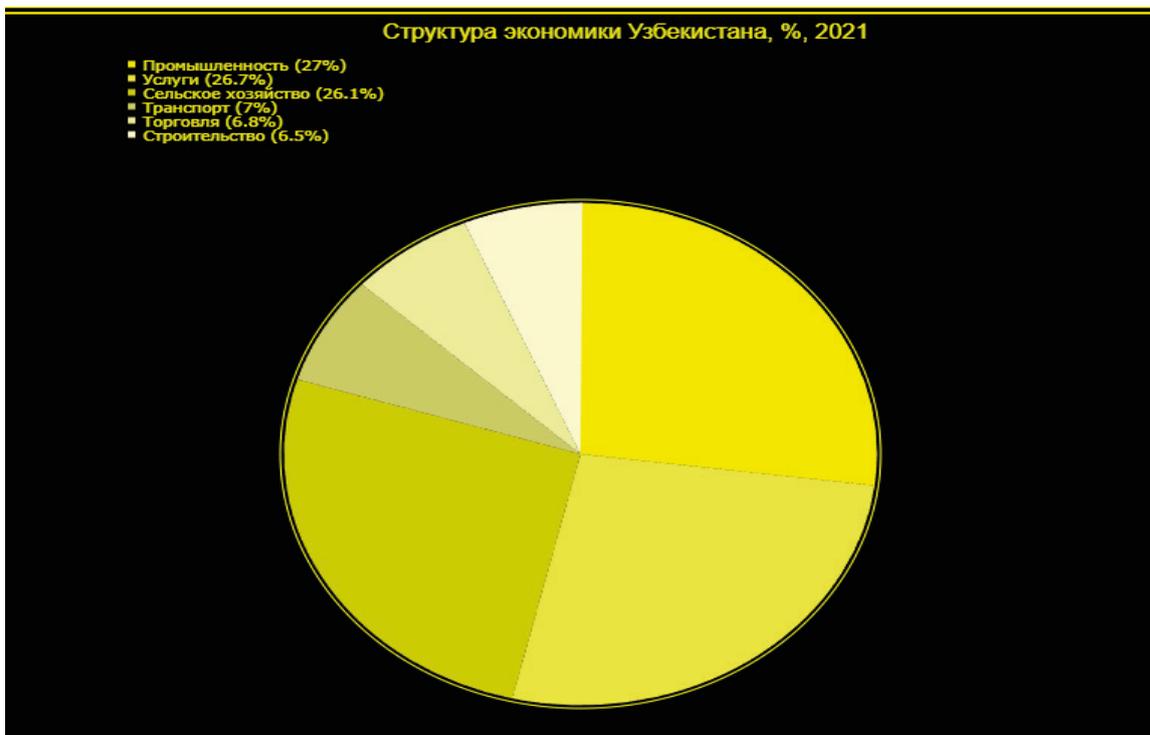


Рис. 3. Структура экономики Узбекистана по состоянию на 2021 год (Кушнир, 2023)

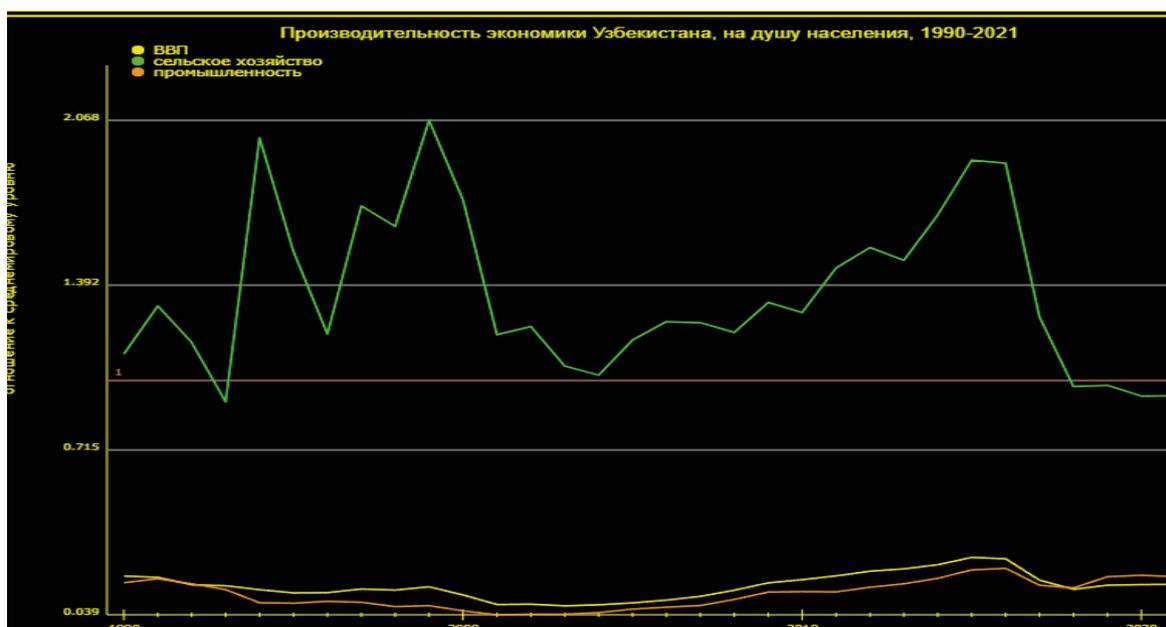


Рис. 4. Производительность экономики Узбекистана на душу населения, долларов, 1990-2021 годы (Кушнир, 2023)

В период с января по август 2023 г. узбекский сум обесценился на 6.9% по отношению к американскому доллар отчасти из-за воздействия снижения курса российского рубля. К концу июня 2023 г. золотовалютные резервы Узбекистана сократились на 2 млрд долл. и достигли 33.7 млрд долл. Этих ресурсов достаточно для покрытия расходов на импорт на протяжении 9 месяцев (Обзор, 2023).

Дефицит бюджета увеличился до 5.7% в первом полугодии 2023 г. с 4.1% ВВП в первом полугодии 2022 г. из-за увеличения расходов (например, непредвиденных расходов во время энергетического кризиса в январе 2023 г.) и более низких, чем ожидалось, поступлений от акцизных сборов. Уровень бедности в стране снизился до 14% в 2022 г. по сравнению с 17% в 2021 г. (с использованием национальной черты бедности) (Обзор, 2023).

Таблица 7

Торговый баланс Узбекистана на душу населения, млрд. долл., 1990-2021 годы (Кушнир, 2023)

Показатель	1990	2000	2010	2020	2021
Экспорт	4.2	3.7	12.1	14.5	16.4
Импорт	6.7	3.5	12.5	22.6	27.8
Торговый баланс	-2.5	0.14	-0.35	-8.1	-11.4

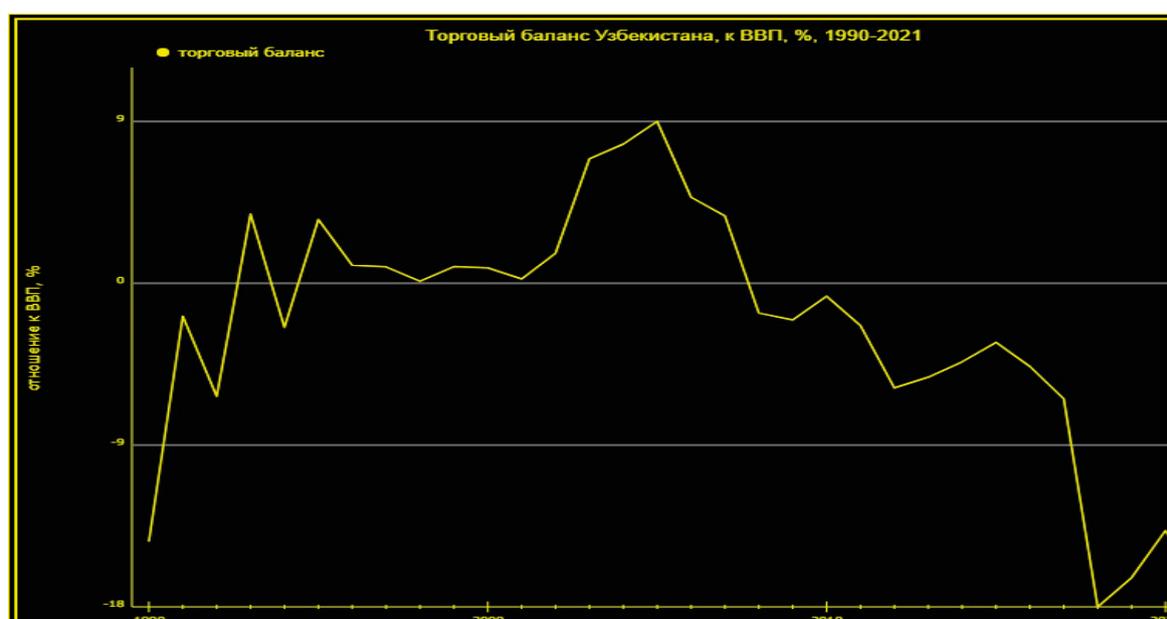


Рис. 5. Торговый баланс Узбекистана на душу населения, к ВВП в %, 1990-2021 годы (Кушнир, 2023)

ВВП на душу населения в Узбекистане в 2021 году был равен 2032.0 долларов, занимал 163-е место в мире. ВВП на душу населения в Узбекистане был меньше, чем ВВП на душу населения в мире (12353.0 долларов) на 10321.0 долларов.

Рассмотрим ВВП Узбекистана и соседей в 2021 году в сравнении. ВВП Узбекистана был больше, чем ВВП Туркменистана (54.0 млрд. долл.) на 28.3%, ВВП Таджикистана (8.7 млрд. долл.) в 7.9 раз, ВВП Кыргызстана (8.7 млрд. долл.) в 7.9 раз, но был меньше, чем ВВП Казахстана (193.0 млрд. долл.) на 64.1%. ВВП на душу населения в Узбекистане был больше, чем ВВП на душу населения в Кыргызстане (1339.0 долларов) на 51.8%, ВВП на душу населения в Таджикистане (897.0 долларов) в 2.3 раз, но был меньше, чем ВВП на душу населения в Казахстане (10055.0 долларов) на 79.8%, ВВП на душу населения в Туркменистане (8508.0 долларов) на 76.1% (см. табл. 8).

Таблица 8

ВВП Узбекистана на душу населения, млрд. долларов, и в странах соседях, отношение к показателю Узбекистана, 1990-2021 годы (Кушнир, 2023)

Страна	1990	2000	2010	2020	2021
Казахстан	2.0	1.8	5.1	5.0	4.9
Туркменистан	0.96	1.6	2.5	4.1	4.2
Узбекистан	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Кыргызстан	0.69	0.42	0.50	0.68	0.66
Таджикистан	0.61	0.21	0.42	0.48	0.44

Несмотря на замедление инфляции до 8.8% в октябре-ноябре 2023 г., Центральный банк Республики Узбекистан отмечает сохранение неопределенностей в экономике, что требует относительно жестких денежно-кредитных условий с учетом прогноза на 2024 год, предполагается уровень инфляции в пределах 8-9%. Внешние инфляционные риски могут проявиться из-за нерыночных ограничений, фрагментации международной торговли и корректировки регулируемых цен. Инфляция, хотя и замедляется (9% в ноябре), продолжает оказывать давление на цены, и инфляционные ожидания населения и предпринимателей остаются высокими (13-14%). Тем не менее Центральный Банк Узбекистана сохраняет основную процентную ставку на уровне 14% годовых (Обзор, 2023).

Основы цифровой трансформации экономики заложены в 70-х годах 20-го века, с началом 3-ей промышленной революции и активного развития компьютерных технологий и технологий автоматизированного управления.

Цифровая трансформация современного этапа может быть охарактеризована как масштабирование стандартов «умный город», что воплощается во внедрении интегрированных информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) и Интернета вещей (IoT решения) для управления объектами – городским имуществом и активами города (местными отделами информационных систем, школами, библиотеками, транспортом, больницами, электростанциями, системами водоснабжения и управления отходами, правоохранительными органами, иными общественными службами).

Цифровые регуляторы в управлении являются новой областью применения дискретной техники, они имеют широкий диапазон изменения параметров настройки и дают возможность более простыми способами осуществлять регулирование процессов с высокой степенью точности в более жестких, механических системах. 4-ая и 5-ая промышленные революции, по-видимому, этот «дефект» преодолевают аддитивными технологиями и введением искусственного интеллекта.

Цифровая трансформация – один из главных трендов развития Республики Узбекистан на протяжении последних пяти лет. В 2020 году введены в действие основополагающие нормативно-правовые документы цифровой экономики республики, основы которой определены Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по широкому внедрению цифровой экономики и электронного правительства», Указом Президента «Об утверждении Стратегии «Цифровой Узбекистан – 2030» и мерах по ее эффективной реализации» от 05.10.2020 года. В Стратегии определены вопросы, связанные с широким внедрением цифровых технологий в работу отечественных предприятий и государственных служб, подготовкой IT-специалистов, комплексной поддержкой IT-предпринимательства и не только (Стратегия, 2020). Все государственные пошлины и штрафы осуществляются с использованием электронных платежных систем в режиме онлайн, динамика приведена на рис. 6.



Рис. 6. Динамика электронных платежей по данным Центрального Банка Республики Узбекистан, 2021-2023 годы (Цифровая трансформация, 2023)

Стратегией «Цифровой Узбекистан – 2030» предусмотрены две программы по цифровой трансформации регионов и отраслей и «дорожные карты» по их реализации (Стратегия, 2020). В реализуемой Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы определены семь основных направлений реформ в рамках цифровой трансформации экономики республики:

- государственное управление;
- верховенство закона;
- экономическое развитие;
- социальная политика;
- духовное просвещение;
- безопасность;
- прагматичная и активная внешняя политика.

Цифровые технологии активно внедряются в секторы государственных и социальных услуг – введено в действие свыше 400 информационных систем, электронных услуг и иных программных продуктов. В частности, сформировано электронное правительство Узбекистана, ведется работа по доведению доли электронных государственных услуг до 100%, внедряется система Mobile ID-идентификации лица при оказании электронных государственных услуг, а также планируется к реализации проект «Цифровой паспорт граждан» и «Цифровой орган» (Стратегия, 2020).

С 15 июля 2022 года по 1 декабря 2023 года в госведомствах, банках и других организациях проводится экспериментальная апробация цифровых версий (в специальном приложении OneID Mobile) удостоверений личности вместо бумажных форм. При успешном исходе планируется применение цифровых удостоверений, равных физическим (бумажным) аналогам по юридической силе.

Для мониторинга состояния цифровой трансформации в регионах разработана методика рейтинговой оценки цифрового развития территорий, которая позволяет провести предварительную диагностику цифровизации на местах (рис. 7). В числе критериев – использование интернета в социальных учреждениях (ДОО, школы, поликлиники), внедре-

ние образовательных и иных систем и программных продуктов, охват дипломированных учителей по информатике, а также учеников школ в рамках проекта «Один миллион программистов» и количество учебных IT-центров (Стратегия, 2020).



Рис. 7. Доля использования Интернет-ресурсов в республике Узбекистан по состоянию на 2022 год (Цифровая трансформация, 2023)

Столица Узбекистана г. Ташкент – лидер цифровой трансформации в рамках реализуемой программы «Цифровой Ташкент», утвержденной Постановлением Президента «О мерах по широкому внедрению цифровых технологий в городе Ташкенте» от 17.03.2020 года.

По открытым данным, эффективность последних цифровых реформ Узбекистана характеризует положительная динамика позиций республики в международных рейтингах цифровизации:

1) в секторе государственных услуг Узбекистан занял 43 место в мире (по сравнению с 80-м в 2020 году) и вошел в группу «А» (вместе с Бразилией, Республикой Кореей, Саудовской Аравией и др.), согласно Индексу качества GovTech;

2) включен в число стран с «высоким/очень высоким уровнем развития» по уровню развития электронного правительства по состоянию на 2022 год, согласно рейтингу электронного правительства ООН (e-government Survey), проводимого Организацией Объединенных Наций каждые 2 года;

3) в 2022 году Узбекистан занял 79-ое место (в 2018 году – 158 место), согласно рейтингу «Индекс готовности правительства к искусственному интеллекту» («Government Artificial Intelligence Readiness Index»), разработанному британской организацией Oxford Insights, проводимому раз в 4 года;

4) в 2022 году Узбекистан занял 19-е место из 220 стран по стоимости широкополосного интернета, согласно индексу телекоммуникационной инфраструктуры (ТИ) (Цифровая трансформация, 2023).

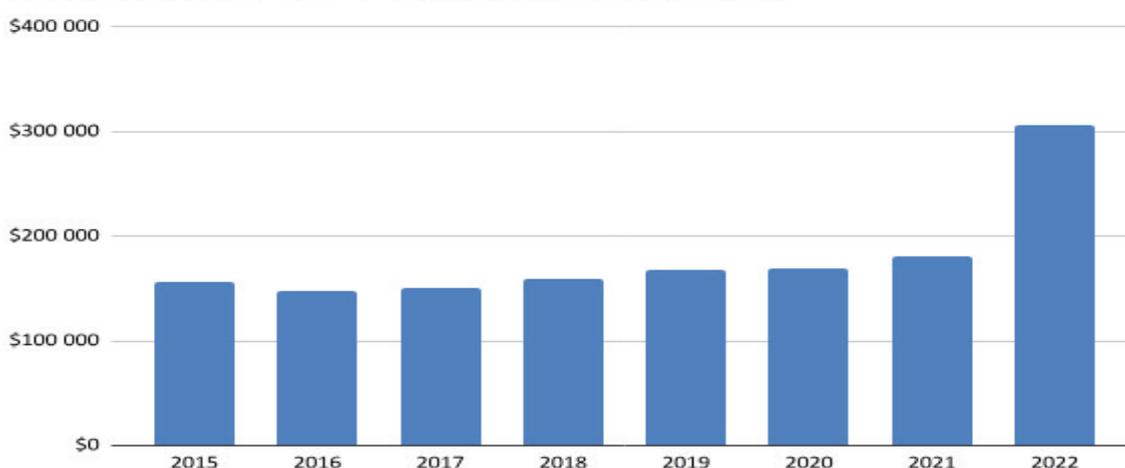
В 2019-2022 гг. количество телекоммуникационных и IT-компаний в Республике Узбекистан выросло в 1.8 раза и составило на начало 2023 года порядка 12 тыс. предприятий ИКТ с занятостью свыше 100 тыс. человек.

Так, по открытым данным, в 2022 году объем услуг ИКТ составил 22.9 трлн. сумов (рост на 125.5% по отношению к 2015 году). В том числе 4.2 трлн. сумов приходится на услуги по программированию, которые оказывали узбекские компании и специалисты. Общая выручка IT-сектора Узбекистана за первый квартал 2023 года составила 2.38 трлн. сумов (в 4 раза больше сопоставимого периода 2022 года). В 2019 году в Узбекистане появился IT-парк, который осуществляет деятельность по реализации образовательных IT-проектов, поддержке и развитию IT-стартапов, соучастию в разработке профильного

законодательства и развитию IT-инфраструктуры, для чего в крупных городах республики учреждены образовательные центры, ведется строительство IT-городка с коммерческими и жилыми помещениями для обеспечения жизнедеятельности более 1262 резидентов парка. По состоянию на март 2023 года 69% из них приходится на г. Ташкент, остальная треть – в регионах.

На экспорт работают 382 IT-компании из числа резидентов, в том числе 172 заняты в сфере аутсорсинга бизнес-процессов. Так, 300 млн. долл., что втрое больше прошлогоднего показателя, 48% цифрового экспорта приходится на США, 15% составляет доля Великобритании, 10% – Сингапура, столько же обеспечили страны СНГ. В целом экспорт цифровых услуг увеличился до 57.2 млн. долл. Согласно данным IT Park, чистый доход составил более 90% выручки или 2.158 трлн. сумов (рис. 8). На остальной мир приходится 17%. 256 фирм предоставляют IT-образование на безвозмездной основе и с полным

Экспорт услуг ИКТ Республики Узбекистан



возмещением затрат.

Рис. 8. Динамика экспорта ИКТ Республики Узбекистан, 2015-2022 годы (Цифровая трансформация, 2023)

При поддержке Министерства по развитию IT и коммуникаций Узбекистана в сотрудничестве с фондом Dubai Future Foundation с ноября 2019 года в Узбекистане реализуется программа «Один миллион программистов» (One Million Uzbek Coders – аналог программы One Million Arab Coders в ОАЭ с 2017 года) по специальностям: Data Analysis, Android Programming, Full-Stack Development и Frontend Development. К 2023 году в программе зарегистрировались более 2.5 миллионов пользователей. Сертификаты об окончании получили более 1 миллиона 700 тысяч молодых людей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Масштабные проекты цифровой трансформации реализуются практически во всех отраслях национальной экономики:

- в промышленности создано 19 свободных экономических зон и более 400 малых промышленных зон, на их инфраструктуру с участием IT-компаний выделено 10 триллионов сумов;

- к 2023 году оцифрованы данные о минеральных ресурсах, внедрены электронный документооборот, электронные журналы, создаются BI дашборды ключевых бизнес-про-

цессов, система управления и контроля транспорта за год сэкономила 16.8 тысяч тонн дизельного топлива на 151 млрд. сумов;

- активно развивается рынок электронной коммерции – в 2022 году рынок электронной коммерции Узбекистана вырос почти вдвое и продолжает активный рост, к концу 2023 году рост составит 40%, что в 3 раза превышает среднемировой уровень;

- на начальной стадии находится цифровая трансформация сельского хозяйства республики, поскольку значительная доля сельскохозяйственной продукции производится фермерами и небольшими предпринимателями, не готовыми инвестировать в цифровые инновации, на текущий период государством направлены средства на обеспечение фермерам доступа к электронным госуслугам и банкингу для получения агросубсидий и кредитов для ведения деятельности;

- цифровизация в сфере транспортной логистики состоит в облегчении транспортных и транзитных процедур с государствами-партнерами с помощью применения современных цифровых инструментов, таких как eTIR (с ноября 2021 года реализуется пилотный проект «Цифровой ТИР» между Узбекистаном и Казахстаном, с марта 2023 года в проект подключился Кыргызстан), ePermit (с Турцией) и eCMR;

- с 2020 года поэтапно внедряется национальная информационная система «Прозрачное строительство», которая позволяет формировать и развивать единую базу данных, а также обеспечивать межведомственный обмен, электронные государственные закупки в строительной отрасли, информационную систему строительного контроля и «Экспертизу градостроительной документации», электронный рейтинг строительно-подрядных организаций, информационную систему «Государственный городской кадастр Республики Узбекистан», электронную площадку для строительства многоквартирных домов на долевой основе;

- с 2022 г. Министерство строительства Узбекистана разрабатывает концепцию умного города, создаются цифровые двойники крупнейших населенных пунктов республики, что позволит собирать, моделировать, визуализировать, анализировать и прогнозировать информацию для более эффективного принятия решений в сфере строительства и ЖКХ. В частности, первыми будут «оцифрованы» города Нукус и Ташкент;

- ключевым трендом в цифровых технологиях в строительной отрасли являются BIM-технологии (Building Information Modeling) и BEM-технологии (Building Energy Modeling), обеспечивающие эффективное проектирование энергоэффективных зданий и сооружений от стадии предпроектной разработки до стадии эксплуатации на всех этапах жизненного цикла;

- крупные девелоперы внедряют платформы для управления проектами и продажами (CRM, ERP) (Цифровая трансформация, 2023).

Все эти виды цифровой трансформации национальной экономики в рамках 4-ой и 5-ой промышленных революций требуют внимания с позиций урегулирования структурных диспропорций рынка труда.

Литература

Маркс К. Капитал. Том первый. Послесловие ко второму изданию. К. Маркс, Ф. Энгельс, Собр. соч., изд. 2, т. 23, с. 21-30.

Маркс К. К критике политической экономии. Предисловие. К. Маркс, Ф. Энгельс, Собр. соч., изд. 2, т. 13, с. 6-7.

Ленин В.И. Что такое «друзья народа» и как они воюют против социал-демократов? ПСС, изд. 5, т. 1, с. 138-139.

Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства. К. Маркс, Ф. Энгельс, Собр. соч., изд. 2, т. 21, с. 175.

Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан [Электронный ресурс] – URL: <https://stat.uz/ru/2020-11-09-05-58-49/infografiki> (дата обращения 16.12.2023 г.).

Кушнир И. Макроэкономические исследования [Электронный ресурс] – URL: <https://be5.biz/makroekonomika/profile/uz.html> (дата обращения 15.12.2023 г.).

Обзор по Узбекистану [Электронный ресурс] – URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/country/uzbekistan/overview#3> (дата обращения 15.12.2023 г.).

Пятая промышленная революция Industry Индустрия 5.0 [Электронный ресурс] – URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/> (дата обращения 15.12.2023 г.).

Центробанк Узбекистана оставил основную ставку без изменения [Электронный ресурс] – URL: <https://www.trend.az/casia/uzbekistan/3838114.html> (дата обращения 16.12.2023 г.).

Цифровая трансформация Узбекистана [Электронный ресурс] – URL: <https://globalcio.ru/discussion/36575/> (дата обращения 16.12.2023 г.).

Четвертая промышленная революция/ Популярно о главном технологическом тренде XXI века [Электронный ресурс] – URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/> (дата обращения 14.12.2023 г.).

Экономика Узбекистана [Электронный ресурс] – URL: <https://uz.spininform.ru/ekonomics.html> (дата обращения 15.12.2023 г.).

Указ Президента Республики Узбекистан 05.10.2020 № УП-6079 «Об утверждении Стратегии «Цифровой Узбекистан-2030» и мерах по ее эффективной реализации».

References

Marks K. Kapital. Tom pervyj. Posleslovie ko vtoromu izdaniyu. [Afterword to the second edition] K. Marks, F. Engel's, Sobr. soch., izd. 2, t. 23, s. 21-30. [in Russian].

Marks K. K kritike politicheskoj ekonomii. Predislovie [To the criticism of political economy. The preface]. K. Marks, F. Engel's, Sobr. soch., izd. 2, t. 13, s. 6-7. [in Russian].

Lenin V. I. CHto takoe «druz'ya naroda» i kak oni voyuyut protiv social-demokratov? [What are the “friends of the people” and how do they fight against the Social Democrats?] PSS, izd. 5, t. 1, s. 138-139. [in Russian].

Engel's F. Proiskhozhdenie sem'i, chastnoj sobstvennosti i gosudarstva. [The origin of the family, private property and the State] K. Marks, F. Engel's, Sobr. soch., izd. 2, t. 21, s. 175. [in Russian].

Agentstvo statistiki pri Prezidente Respubliki Uzbekistan [Elektronnyj resurs] – URL: <https://stat.uz/ru/2020-11-09-05-58-49/infografiki> (data obrashcheniya 16.12.2023 g.). [in Russian].

Kushnir I. Makroekonomicheskie issledovaniya [Macroeconomic research] [Elektronnyj resurs] – URL: <https://be5.biz/makroekonomika/profile/uz.html> (data obrashcheniya 15.12.2023 g.). [in Russian].

Obzor po Uzbekistanu [Elektronnyj resurs] – URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/country/uzbekistan/overview#3> (data obrashcheniya 15.12.2023 g.). [in Russian].

Pyataya promyshlennaya revolyuciya Industry Industriya 5.0 [Elektronnyj resurs] – URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/> (data obrashcheniya 15.12.2023 g.).

Centrobank Uzbekistana ostavil osnovnyu stavku bez izmeneniya [Elektronnyj resurs] – URL: <https://www.trend.az/casia/uzbekistan/3838114.html> (data obrashcheniya 16.12.2023 g.). [in Russian].

Cifrovaya transformaciya Uzbekistana [Elektronnyj resurs] – URL: <https://globalcio.ru/discussion/36575/> (data obrashcheniya 16.12.2023 g.). [in Russian].

CHetvertaya promyshlennaya revolyuciya/ Populyarno o glavnom tekhnologicheskom trende XXI veka [Elektronnyj resurs] – URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/> (data obrashcheniya 14.12.2023 g.). [in Russian].

Ekonomika Uzbekistana [Elektronnyj resurs] – URL: <https://uz.spinform.ru/economics.html> (data obrashcheniya 15.12.2023 g.). [in Russian].

Ukaz Prezidenta Respubliki Uzbekistan 05.10.2020 № UP-6079 «Ob utverzhdenii Strategii «Cifrovoy Uzbekistan-2030» i merah po ee effektivnoj realizacii [On approval of the Strategy “Digital Uzbekistan-2030” and measures for its effective implementation]».

МЕНЕДЖМЕНТ

*Бадмахалгаев Л. Ц., доктор экономических наук, профессор,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: lag081235@yandex.ru*

*Сарунова М. П., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: sarunova@mail.ru*

*Бургуев Н. А., специалист
Управления Росгвардии по Республике Калмыкия,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: byrguev93@gmail.com*

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ И МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ

Аннотация. Разработка финансовой стратегии современной компании является одним из основных направлений роста показателей хозяйственной деятельности. Эффективная реализация финансовой стратегии обеспечивает улучшение структуры фондов компании и их источников. Для сохранения своих позиций на рынке компании необходимо постоянно изучать факторы формирования финансовой стратегии. В статье проведен анализ методов финансирования, используемых при формировании финансовых стратегий организации. Выбор финансовой стратегии происходит в результате многоаспектной оценки среды компании и является следствием положения компании в ее среде, ее компетентности, рыночной ситуации и уровня осведомленности об этой ситуации, прогнозируемых направлений изменений в среде компании и уровня склонности к риску.

Ключевые слова: финансовая стратегия, факторы финансовой стратегии, финансовое состояние, финансовая устойчивость.

UDC 658.15

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-36-42

***Badmakhalgaev L. Ts.**, Doctor of Economics, Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov,
Elista, Russian Federation,
E-mail: lag081235@yandex.ru*

***Sarunova M. P.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov,
Elista, Russian Federation,
E-mail: sarunova@mail.ru*

***Burguev N. A.**, specialist
of the Rosguard Department of the Republic of Kalmykia,
Elista, Russian Federation,
E-mail: byrgyev93@gmail.com*

KEY FACTORS AND METHODS OF FORMING THE COMPANY'S FINANCIAL STRATEGY

Annotation. Developing a financial strategy for a modern company is one of the main directions for increasing business performance. Effective implementation of the financial strategy ensures an improvement in the structure of the company's funds and their sources. To maintain its position in the market, a company must constantly study the factors shaping its financial strategy. The article analyzes the financing methods used in the formation of financial strategies of the organization. The choice of financial strategy occurs as a result of a multidimensional assessment of the company's environment and is a consequence of the company's position in its environment, its competence, market situation and level of awareness of this situation, predicted directions of changes in the company's environment and the level of risk appetite.

Keywords: financial strategy, financial strategy factors, financial condition, financial stability.

ВВЕДЕНИЕ

Каждая организация должна осуществлять прогнозирование своей платежеспособности в долгосрочной перспективе. Финансовая устойчивость анализируется для определения будущей стратегии развития, поскольку она характеризует соотношение собственных и заемных средств, используемых в экономическом субъекте. В случаях превышения заемного капитала над собственным, организация может быть признана финансово нестабильной, т.е. существует высокий риск банкротства. Оценка возможного банкротства может быть осуществлена на основании различных методик, рассмотренных в статье. На основании полученных результатов исследования разработана антикризисная стратегия.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В качестве информационной базы исследования были использованы публикации в периодических изданиях, касающиеся данной темы, и различные ресурсы, размещенные в интернете.

Для изучения материала привлекались различные методы исследования, в числе которых анализ и синтез, графический метод, метод сравнения, метод обобщения.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Выбор стратегии можно назвать одним из важнейших элементов деятельности компании. Организация может оказаться в затруднительном положении, если не сможет предвидеть меняющиеся обстоятельства на рынке и вовремя среагировать на них. Четко сформулированная стратегия важна для финансовой устойчивости компании и поддержания ее конкурентоспособности.

Представим основные факторы, определяющие процесс формирования финансовой стратегии (рис. 1).



Рис. 1. Факторы, формирующие финансовую стратегию.

Такие факторы внешней среды, как государственная финансово-экономическая политика, управление в сфере экономики, действующая финансовая и инвестиционная система, определенные правила рыночной деятельности, рыночная экономика в целом, виды и степень риска, оказывают влияние на финансовую стратегию компаний. Важным критерием является и уровень инфляции (Ильшева, 2021: 58). Все эти факторы и условия не зависят от прямых действий компании, они только принимаются во внимание и влияют на нее.

Выбор источника финансирования является ключевым решением, которое влияет на функционирование компании и формирование структуры капитала (рис. 2).

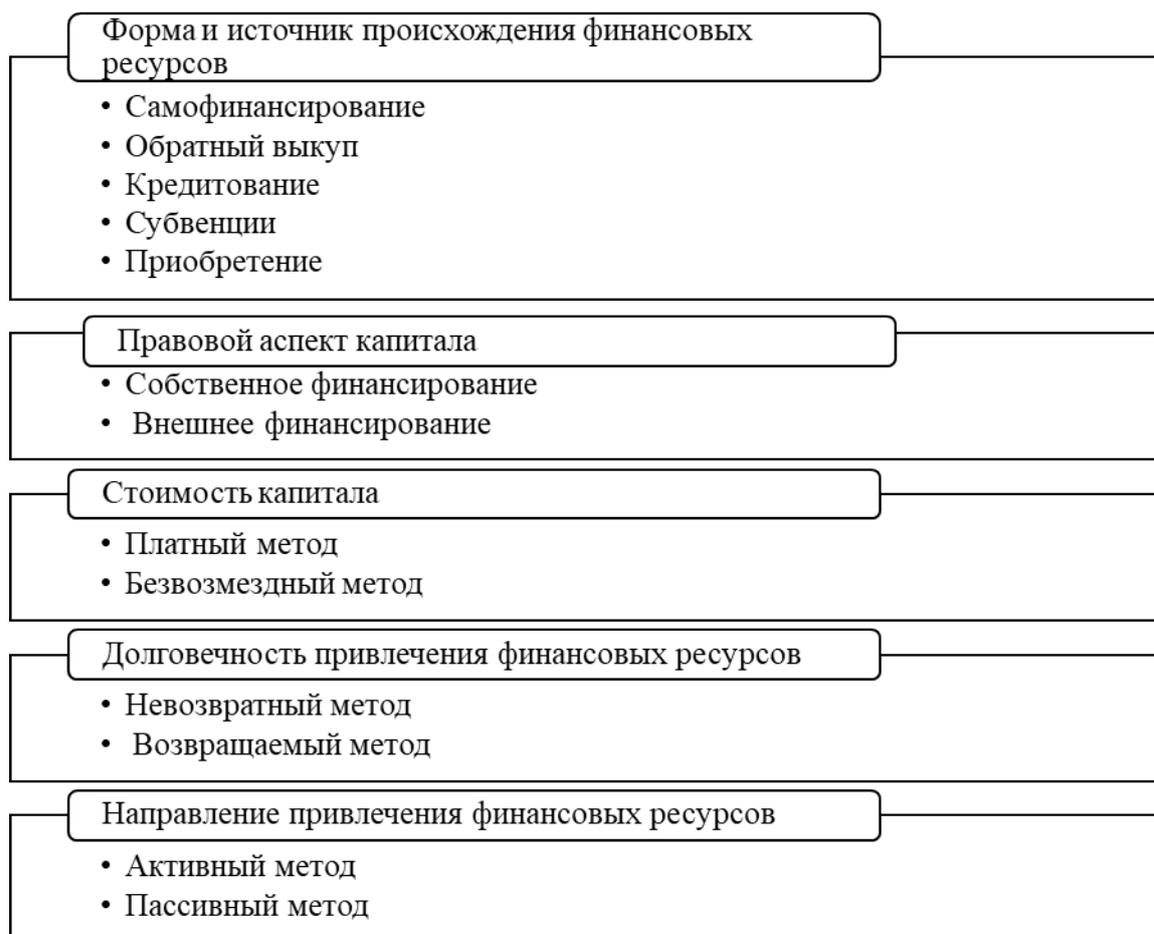


Рис. 2. Методы финансирования финансовой стратегии.

Разработку финансовой стратегии специалисты считают наиболее сложной темой. Для того чтобы понять, насколько сложной является разработка финансовой стратегии, необходимо рассмотреть финансовую стратегию на детальном уровне и прийти к выводу, что в целом и в частности это не очень сложный процесс. Одной из интересных составляющих финансовой стратегии является управление резервным фондом, который должен накапливаться в благоприятный период хозяйствования и использоваться в кризисный период. Также финансовая стратегия в целом состоит из определенных структурных соотношений, которые целесообразны задачам. Следование этим соотношениям и является основой финансовой стратегии (Матвеев, Резвякова, 2020: 340).

Первое соотношение – это структура капитала и связь между собственным и заемным капиталами, которые необходимо рассматривать на основе управленческого (ни в коем случае не бухгалтерского) баланса, поскольку бухгалтерский учет ведется в государ-

ственных целях, при этом существуют большие различия между бухгалтерским и управленческим балансом. Самое большое различие обычно наблюдается при определении величины собственного капитала, поскольку одним из основных соответствий финансовой стратегии является соотношение между собственным и заемным капиталом. Именно тогда возникает ситуация, при которой для разработки финансовой стратегии необходимо использовать или управленческий баланс или баланс, сверстанный в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности.

Если рассматривать структурные соответствия, то также нужно определить соответствие по активам. Соотношение внеоборотных и оборотных активов достаточно сильно влияет на доходность деятельности организации. Наиболее интересным элементом финансовой стратегии, с точки зрения акционеров, является дивидендная политика. Если рассматривать основные соотношения, которые целесообразно установить в рамках разработки финансовой стратегии, то они являются достаточно простыми. Оформить это можно в виде отдельного документа, который вполне может уместиться на полутора страницах. Данную процедуру достаточно делать один в год в процессе мониторинга исполнения финансовой стратегии. После этого финансовая стратегия станет понятным, удобным и полезным инструментом для использования.

Можно привести хороший пример. Крупная металлургическая компания, которая работала и опубликовала свою финансовую стратегию, определила ключевые параметры финансовой деятельности, носящие долгосрочный характер. В этом состоит суть структурных соотношений, их невозможно менять каждый день, они оказывают долгосрочное влияние на деятельность организации, поэтому целесообразно устанавливать интервал от трех до пяти лет. Оценивая структурные соотношения, можно охарактеризовать финансовую стратегию и сказать, что она направлена на достижение целей организации, акционеров и владельцев.

В российских организациях стратегическое управление привлекает все больше специалистов. Это понятно по растущему интересу к соответствующим семинарам и бизнес-тренингам. Необходимо отметить, что тема общей генеральной стратегии достаточно хорошо представлена в литературе и в учебных программах многих учебных заведений. Однако финансовая стратегия в теоретической литературе освещена не так широко (Акиев, 2021: 86).

Финансовая стратегия является обеспечительной стратегией, то есть она подчиняется общей генеральной стратегии. Финансовая стратегия отвечает на несколько существенных вопросов. Это источники финансирования для реализации текущих и долгосрочных задач; размер ставки привлечения денег, которую может позволить себе предприятие, исходя из существующей и прогнозируемой доходности; ожидаемые риски для деятельности компании и способы защиты от них; характеристики реальных резервов и способы управления ими; выбор ключевой информации, являющейся важнейшим элементом в системе поддержки принятия решений, это касается и финансового учета; определение адекватной финансовой структуры, эффективной для организации.

Под финансовой структурой понимается разделение организации внутри на так называемые зоны контроля или зоны ответственности, которые выступают в виде бизнес-единиц бюджетирования. Их часто разделяют на разные категории: центры ответственности, центры учета, центры затрат, прибыли, инвестиционные центры и так далее.

Финансовая стратегия обычно является обеспечительной, так же как стратегия продаж, кадровая и информационная стратегии, стратегия производства. Существует очень тесная связь финансовой стратегии с генеральной стратегией из теории жизненного цикла. Руководство каждого предприятия должно понимать, на какой стадии жизненного цикла сейчас находится компания. Дело в том, что на разных стадиях жизненного цикла

в компании нужно применять разный набор технологий, иногда менять одни и те же технологии, перестраивая и комбинируя их.

Яркий пример классической теории в области стратегии и в области теории жизненных циклов – пять основных фаз: зарождение, бурный рост, стабилизация или насыщение, спад и кризис (Стратий, Конин, 2020: 76). Компания и ее руководство могут не понимать, какая стадия жизненного цикла в организации сейчас и как проходит ее кривая. Данный факт способен описывать не только компанию в целом, но и отдельные ее продукты, направления, бизнес-единицы, отрасль в целом. В фазе бурного роста бюджетирования в компании необходимо ориентироваться на жесткую экономию затрат. В противном случае компания не только утратит серьезные позиции на рынке, но и перейдет в стадию деградации гораздо раньше. В фазе роста нужно не сокращать затраты, а максимально наращивать. Если отрасль бизнеса находится на стадии насыщения и спада, то наоборот бюджетирование нужно перевести в режим жесткой экономии затрат, фильтровать инвестиционные проекты, от большинства из них отказываться, а если риск превышает установленные нормативы, то вместо инвестирования нужно накапливать резервы, внедрять более ресурсосберегающие технологии, оптимизировать расходы на персонал, коммерческие расходы.

На разных этапах развития предприятия одна и та же технология бюджетирования должна применяться с разными акцентами. Многие не делают таких различий и применяют эти технологии исключительно прямолинейно. В результате получается, что от правильной и качественной управленческой технологии, в том числе бюджетирования, возникает серьезный долгосрочный вред.

Важными этапами является определение необходимого объема финансирования, определение источников финансирования, допустимой ставки привлечения, расчетной прогнозной доходности, оценка финансовых рынков как инструмента привлечения ресурсов, оценка внутренних параметров бизнеса с точки зрения формирования доходности и затрат (Лавлинская, 20218: 21).

В бизнес-планировании важным является комплекс инструментов под названием управление рисками. В последнее время интерес к теме управления рисками среди специалистов растет. Однако по-прежнему часто встречаются бизнес-планы, стратегические планы крупных компаний, где отсутствуют мероприятия по управлению рисками, прогнозированию рисков, где данный блок представлен абстрактно. Если компания серьезно занимается долгосрочным планированием, то такие важнейшие элементы, как анализ, оценка и прогноз рисков, необходимо включать в разработку финансовой стратегии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процесс разработки финансовой стратегии для предприятия определяется высокой сложностью в связи с проведением многоступенчатого анализа. Необходимо определить перспективные стратегические направления функционирования предприятия на основе долгосрочных целей, провести диагностику внутренней и внешней среды предприятия, его потенциала, уровня использования и перспективы для развития, исследовать конкурентоспособность, спрогнозировать ее увеличение.

Литература

Акиев С.Ю. Формирование финансовой стратегии предприятий малого бизнеса // Молодежная наука как фактор инновационного развития АПК. Уфа, 2021. С. 86-87.

Ильшева Н.Н. Анализ финансовой отчетности: учебник / Н.Н. Ильшева, С. И. Крылов. М.: Финансы и Статистика, 2021. 370 с.

Лавлинская А.Л. О финансовой стратегии развития несостоятельного предприятия / Т.С. Савинкова // Финансовый вестник. 2018. № 1. С. 21-28.

Матвеев В.В., Резвякова И.В. Перспективные направления разработки финансовой стратегии предприятия // Вестник Академии знаний. 2020. № 41(6). С. 340-346.

Стратий Н.Ю., Конин А.С. Особенности формирования финансовой стратегии малых и средних предприятий // Вестник Национальной академии туризма. 2020. № 4(56). С. 76-79.

References

Akiev S.Yu. Formirovanie finansovoj strategii predpriyatij malogo biznesa [Formation of a financial strategy for small businesses] Youth science as a factor in the innovative development of the agro-industrial complex. Ufa, 2021. pp. 86-87 [in Russian].

Ilysheva N.N. Analiz finansovoj otchetnosti: uchebnik [Analysis of financial statements: textbook] N.N. Ilysheva, S.I. Krylov. M.: Finance and Statistics. 2021. 370 p. [in Russian].

Lavlinskaya A.L. Analiz finansovoj otchetnosti: uchebnik [On the financial strategy for the development of an insolvent enterprise] T.S. Savinkova. Financial Bulletin. 2018. Nr. 1. P. 21-28 [in Russian].

Matveev V.V., Rezvyakova I.V. Perspektivnye napravleniya razrabotki finansovoj strategii predpriyatiya [Prospective directions for developing the financial strategy of an enterprise] Bulletin of the Academy of Knowledge. 2020. Nr. 41(6). pp. 340-346 [in Russian].

Stratiy N.Yu., Konin A.S. Osobennosti formirovaniya finansovoj strategii malyh i srednih predpriyatij [Features of the formation of the financial strategy of small and medium-sized enterprises] Bulletin of the National Academy of Tourism. 2020. Nr. 4(56). pp. 76-79 [in Russian].

УДК 351/331.108.2

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-43-53

*Баитханова Б. Х., Министерство юстиции
Российской Федерации по Республике Калмыкия
г. Элиста, Российская Федерация
E-mail: bashthanovab@mail.ru*

*Болдырева С. Б., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова»
г. Элиста, Российская Федерация
E-mail: boldyreva_sb@mail.ru*

*Чадлаева Н. Е., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова»
г. Элиста, Российская Федерация
E-mail: darbak80@list.ru*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ: ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ

Аннотация. Квалификация и профессионализм кадров являются гарантией качества деятельности любой организации. Современные компании и организации заинтересованы в развитии и профессионализме своих сотрудников, поэтому развитию кадрового резерва придается большое значение. Рассмотрим в общих чертах современные этапы формирования кадров и цели создания кадрового резерва.

Недостаток рабочей силы существенно снижает эффективность организации. В большинстве случаев руководители организаций недооценивают необходимость создания человеческих ресурсов, что приводит к неспособности достичь целей и стратегических задач организации. Создание кадрового резерва – сложная и затратная задача.

Ключевые слова: *управление персоналом, кадровые технологии, государственная гражданская служба, кадровый резерв.*

UDC 351/331.108.2

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-43-53

***Bashtkhanova B. Kh.**, Ministry of Justice
of the Russian Federation for Republic of Kalmykia
Elista, Russian Federation*

E-mail: bashthanovab@mail.ru

***Boldyreva S. B.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov
Elista, Russian Federation*

E-mail: boldyreva_sb@mail.ru

***Chadlaeva N. E.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov
Elista, Russian Federation*

E-mail: darbak80@list.ru

THEORETICAL ASPECTS OF PERSONNEL RESERVE MANAGEMENT: APPROACHES TO MANAGEMENT

Annotation. Qualification and professionalism of personnel is a guarantee of the quality of activities of any organization. Modern companies and organizations are interested in the development and professionalism of their employees therefore they attach great importance to the development of the personnel reserve. Let us consider in general terms the current stages of personnel formation and the goals of creating a personnel reserve.

A shortage of manpower significantly reduces the efficiency of an organization. In most cases, organizational leaders underestimate the need to create human resources, which leads to failure to achieve the goals and strategic objectives of the organization. Creating a personnel reserve is a complex and costly task.

Keywords: personnel management, personnel technologies; state civil service; personnel reserve.

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня важнейшим направлением совершенствования системы управления организацией является эффективная и системная работа с базой данных сотрудников, кадровым резервом. Актуальность данной темы исследования определяется многими факторами, в том числе и тем, что в последнее время существует тенденция к интеграции всех сторон деятельности. Рост и консолидация компаний приводят к увеличению спроса на высококвалифицированных специалистов. Отсутствие мотивации к возможному росту рабочих мест приводит к потере квалифицированных сотрудников, что является опасным моментом для организации с точки зрения потери молодых, креативных и амбициозных специалистов. В связи с этим важнейшим фактором успеха конкурса является признание временем и развитие успешности сотрудников в работе на разных должностях в любой организации. В связи с чем наиболее важной на данном этапе является задача создания кадрового резерва организации.

Эффективное обновление состава госслужащих, муниципальных, коммерческих и общественных организаций предопределяет участие работников в процессе управления на разных уровнях. Устойчивая социально-экономическая платформа создана благодаря существованию уникального качественного фонда, целенаправленной деятельности и постоянной работе с молодыми специалистами внутри организации.

Среди авторов научных публикаций по этой проблеме за последнее десятилетие можно выделить Е.А. Бреусову, А.Н. Бунатян, Ю.А. Герасину, С.С. Джиева, Н.В. Демину, Е.А. Колесниченко, Н.Ф. Манафова и других.

Однако в большинстве исследований не рассматривается специфика подбора государственных служащих, которая, на наш взгляд, связана прежде всего с нормативно-правовой системой процессов управления персоналом в государственных учреждениях.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Гипотеза научного исследования состоит в следующем. Лидеры новой формации должны быстро стать экспертами в новых областях работы и гарантировать эффективное выполнение обязанностей ценой подготовки квалифицированных кандидатов, то есть кадрового резерва.

Для проверки данной гипотезы были использованы методы анализа, обобщения, а также монографический, сравнительный.

Обсуждение. Одним из важнейших требований к конкурентоспособности организации и обеспечению ее кадровой безопасности является наличие кадрового резерва. Одним из признаков эффективного управления персоналом является наличие ярких, образованных и компетентных специалистов, которые всегда готовы к продвижению на открытую должность и к быстрой адаптации на новом рабочем месте.

В настоящее время существуют проблемы с подбором персонала из числа госслужащих. В работе выявлены и описаны уникальные особенности этого процесса по сравнению с отбором сотрудников в других организациях. Процесс отбора, в котором участвует сотрудник, не является моментальным действием, он повторяется периодически на протяжении всего времени работы в организации. Исходя из этого, можно прийти к выводу, что данный фактор необходимо учитывать при разработке процесса управления персоналом.

В исследовании даются определения входного и внутреннего отбора как элементов повторного отбора в одной организации. Проведена систематизация методов оценки, которые можно использовать для обоснованного и осознанного отбора сотрудников на разных уровнях управления персоналом.

Теоретической и методологической основой данного исследования являются труды ученых, касающиеся вопросов подготовки кадрового резерва, изучения и классификации как внутренних, так и внешних форм кадрового резерва. В работе рассмотрены вопросы организационного дизайна системы кадрового резерва. Этот процесс воплощает в себе современные кадровые технологии, гарантирующие достижение целей и задач системы, функциональность всех ее процессов, возможность корректировки системы.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Любая организация обеспечивает своё развитие и устойчивость через формирование кадрового резерва, это в первую очередь необходимость развития организации, а не только вопросы, связанные с текучестью кадров (Волкова, 2021: 25).

Кадровый резерв организации формируют сотрудники, демонстрирующие высокие показатели, регулярно проходящие курсы повышения квалификации, готовые постоянно совершенствовать свои навыки и умения, участвующие в развитии организации посредством внесения практических рекомендаций.

Необходимыми составляющими при формировании кадрового резерва являются уровень образования, умение постоянно совершенствоваться, наличие личных и деловых качеств.

Выделим основные этапы формирования кадрового резерва (рис. 1), где на первом этапе необходимо определить потребность в этом резерве, а также оценить перспективы развития компании. На втором этапе необходимо провести оценку кадрового состава организации, провести подбор максимально подходящих кандидатов. Третий этап включает собеседование с кандидатами, составление плана индивидуального развития.

Обучение и необходимая переподготовка проходят на четвертом этапе, где контролируется уровень готовности персонала на замещение вакантной должности.

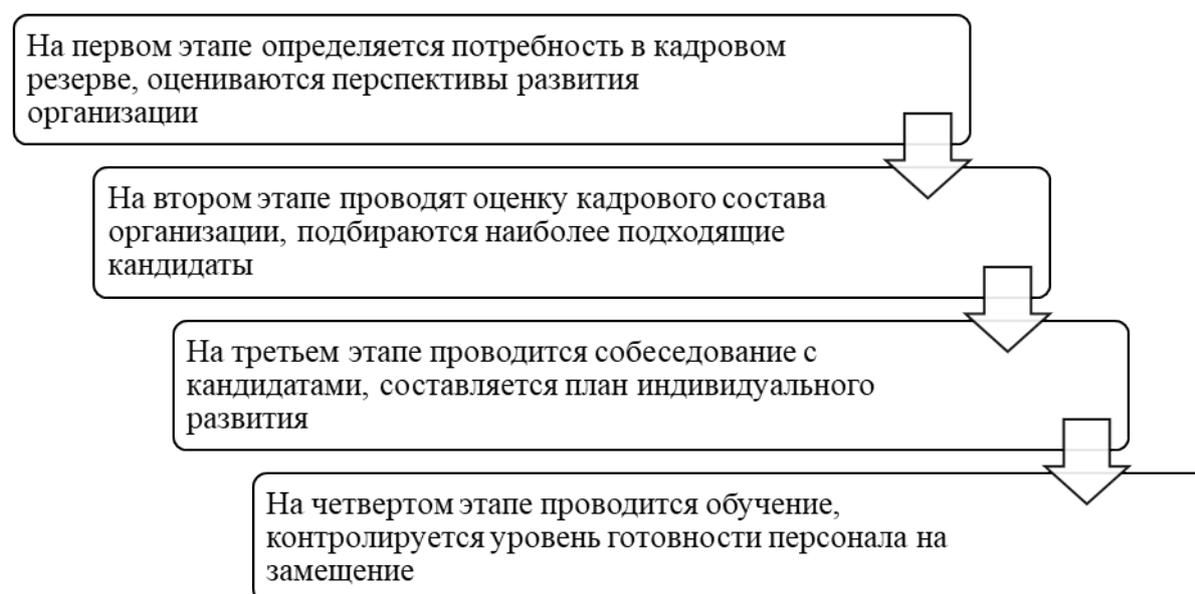


Рис. 1. Этапы формирования кадрового резерва.

Все результаты деятельности зависят от человеческих ресурсов, которые обеспечивают качество выполняемых работ, уменьшают брак в производстве, достигают указанных целей благодаря профессионализму и заинтересованности.

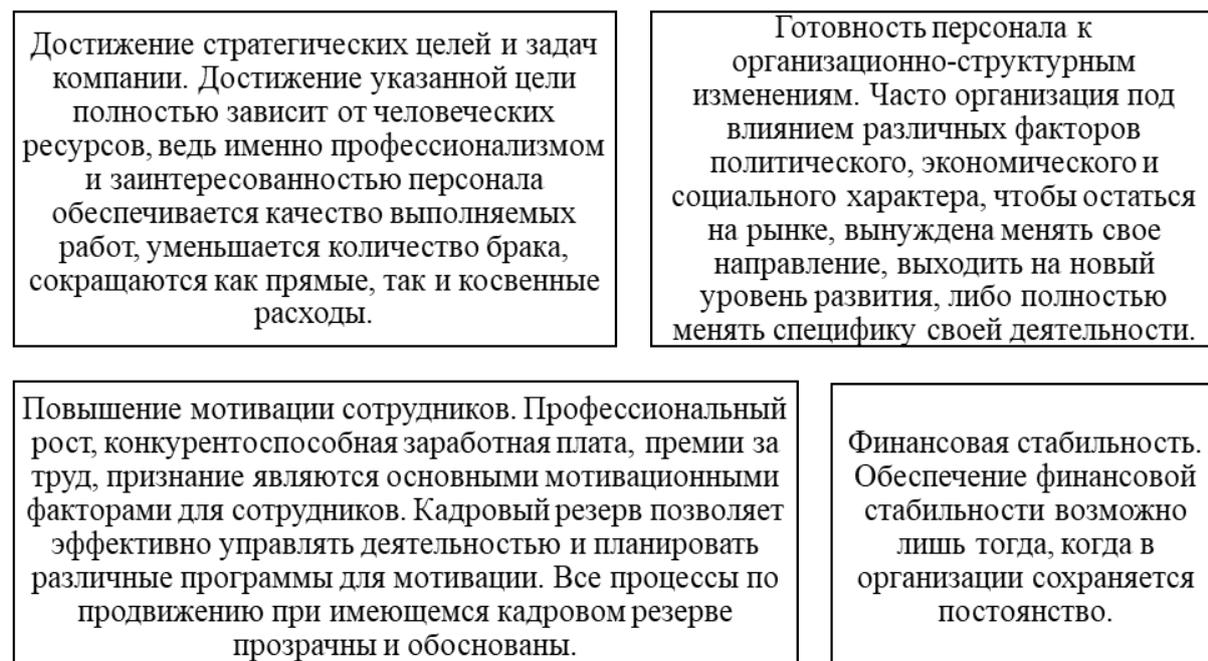
Еще одним ключевым фактором является готовность персонала к изменениям в организационно-структурном плане. Ведь именно характер политических, экономических, социальных показателей влияет на организацию извне. В результате, чтобы остаться на должном уровне, организация вынуждена менять вектор развития, менять направление, а также выходить на совершенно новые уровни, иначе необходимо полностью менять сферу деятельности. Следовательно, в организации должны работать специалисты, входящие в кадровый резерв, они смогут поменять весь процесс, организовать коллектив, определить нужное направление деятельности.

Цели кадрового резерва (рис. 2) (Когтева, 2017: 133) можно разделить на четыре этапа, включающих достижение стратегических целей и задач компании. На данном этапе сокращаются расходы, как прямые, так и косвенные. Далее мы видим третий этап, подробно рассмотренный на рисунке 3.

Ядро любой организации в контексте кадрового резерва составляют шесть правил, выполнение которых приведет к успеху в организации. Информирование сотрудников. Необходимо представлять всю необходимую информацию в специально созданном разделе официального сайта организации, где размещена вся необходимая информация о порядке формирования кадрового резерва.

Оценка сотрудников. Данный раздел включает необходимость проведения ежемесячной оценки уровня лояльности каждого сотрудника и коллектива в целом. Данную оценку необходимо проводить для определения мотивации, выявления причин недовольства, а также для определения уровня вовлеченности персонала в организацию работ.

Поддержание информации о сотрудниках, входящих в кадровый резерв. Необходимо составить таблицу с внесением основной информации о каждом кандидате. За период испытательного срока данная таблица подвергается изменениям за счет дополнения различной информацией (например, уровень межличностных отношений во всем коллективе, условие повышения квалификации, результаты работы по претензиям, число проектов к реализации).



Достижение стратегических целей и задач компании. Достижение указанной цели полностью зависит от человеческих ресурсов, ведь именно профессионализмом и заинтересованностью персонала обеспечивается качество выполняемых работ, уменьшается количество брака, сокращаются как прямые, так и косвенные расходы.

Готовность персонала к организационно-структурным изменениям. Часто организация под влиянием различных факторов политического, экономического и социального характера, чтобы остаться на рынке, вынуждена менять свое направление, выходить на новый уровень развития, либо полностью менять специфику своей деятельности.

Повышение мотивации сотрудников. Профессиональный рост, конкурентоспособная заработная плата, премии за труд, признание являются основными мотивационными факторами для сотрудников. Кадровый резерв позволяет эффективно управлять деятельностью и планировать различные программы для мотивации. Все процессы по продвижению при имеющемся кадровом резерве прозрачны и обоснованы.

Финансовая стабильность. Обеспечение финансовой стабильности возможно лишь тогда, когда в организации сохраняется постоянство.

Рис. 2. Цели кадрового резерва.

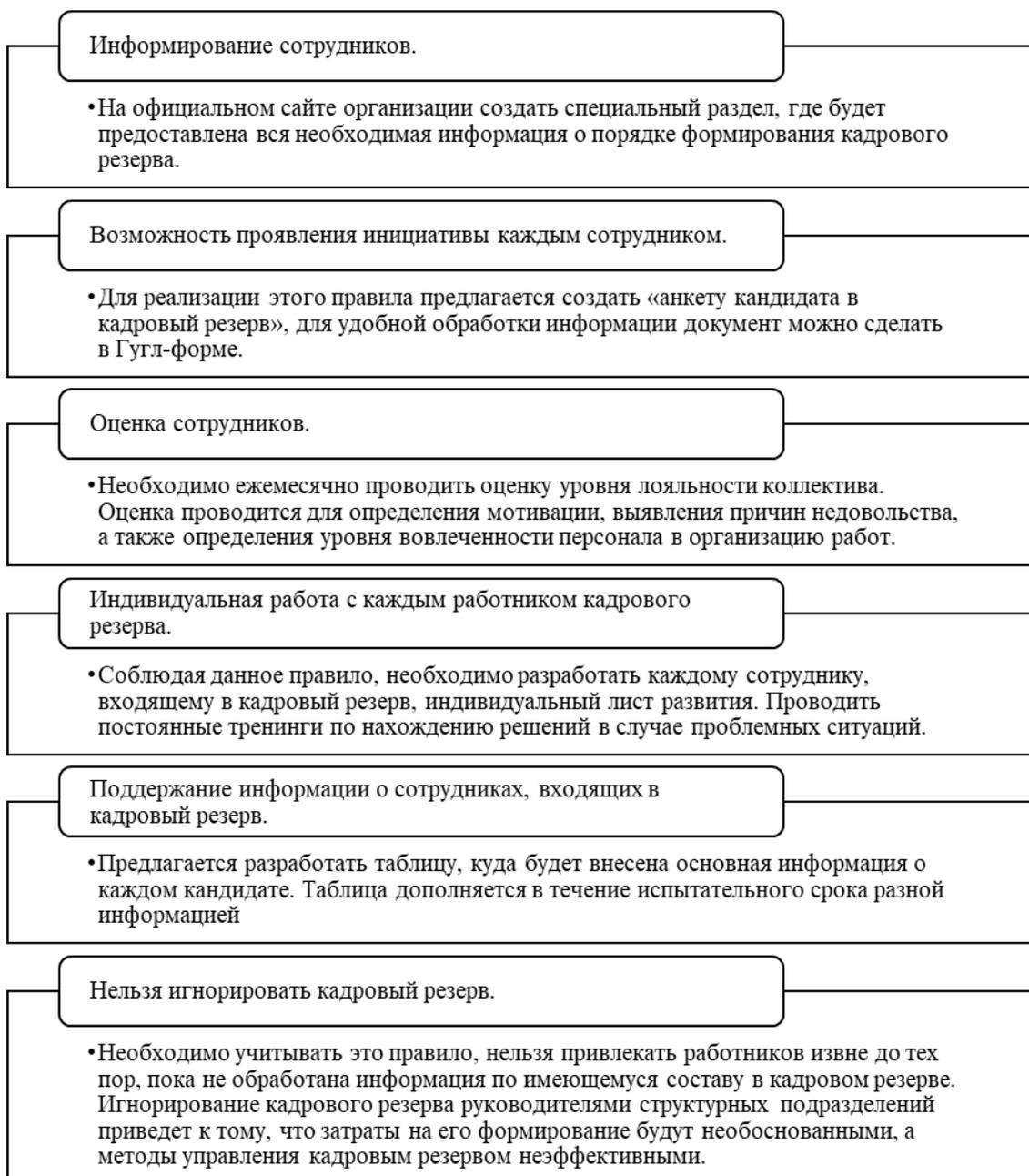


Рис. 3. Шесть основных правил при формировании кадрового резерва.

Наиболее подходящий по должности кандидат выбирается при появлении вакансии на основании данных вышеописанной таблицы. В итоге должно пройти собеседование в первую очередь с руководителем структурного подразделения, а затем с руководителем организации. Но окончательное решение принимается руководителем с учетом мнения наставника и начальника отдела кадров.

Невозможно пренебрегать кадровым резервом. Это важное правило стоит учитывать, потому что организациям нежелательно привлекать сотрудников извне (Аслаханова, 2023: 15).

Термин «кадровый потенциал» начал широко использоваться в науке с начала девяностых годов, он стал применяться в отношении трудовых ресурсов предприятия, органов государственной власти, отрасли и региона.

Философия и концепция управления лежат в основе системы управления персоналом, кадровая политика реализуется через нее.

На формирование кадровой политики оказывают влияние следующие факторы внешней среды:

– макрофакторы (макроэкономическая обстановка в стране; влияние государственной политики, а также меры поддержки субъектов предпринимательской деятельности; фискальная политика; доступность и развитость финансового рынка, банковской системы и др.);

– макросреда, особенности отрасли компании. Организация не может влиять на эти факторы. Приспособиться к этим факторам можно только с подачи HR-механизмов. Данные факторы играют роль только в целом, а не по отдельности.

При анализе кадровой политики компании наибольшее внимание уделяется именно внутренним факторам. К таким факторам относятся:

– организационная принадлежность (отрасль) предприятия;
– структура продукции организации;
– размер учредительных фондов организации;
– количественный и качественный показатели численности, состав специалистов (по возрасту, профессии, категории, квалификации и т.д.).

Эффективность любой организации в плане развития человеческих ресурсов должна опираться на оценку различных результатов кадровой работы по нескольким параметрам. Это оценка функциональных систем различных подразделений организации, анализ затрат на рабочую силу, оценка социально-экономической эффективности управления персоналом и т.д. (Герасина, 2019: 12).

Для решения проблем эффективности, помимо установленных плановых показателей и других сравнительных данных, используется сопоставление с фактическими показателями и нормативами, которые выступают в качестве ориентиров.

Следует отметить, что не всегда можно оценить фактическую эффективность в различных областях деятельности. При этом эффективность представляет собой разницу между результатами и затратами, разницу между фактической ценой продукта и его себестоимостью.

К показателям производительности относятся эффективность труда, текучесть кадров. Фактический уровень текучести измеряется количеством увольнений (за определенный период) по собственному желанию работника или по инициативе администрации (Аслаханова, 2023: 15).

Основные критерии эффективной кадровой политики: наличие человеческих ресурсов, компетентность человеческих ресурсов, удовлетворенность человеческими ресурсами, эффективность использования человеческих ресурсов, состояние основных фондов предприятия и др.

А.Ю. Кибанов (Кибанов, 2020) в своих работах рассматривает вопросы, связанные с формированием и развитием кадрового потенциала.

Существует несколько подходов к управлению человеческими ресурсами. В условиях нынешней социально-экономической обстановки необходимо уделять внимание проблемам, связанным с осознанием значимости кадрового потенциала, профессиональных возможностей каждого специалиста в организации.

Производительность труда в реальных и конкретных условиях, психологический климат, социальные условия в коллективе, уровень мотивации труда персонала – все это зависит от эффективности управления кадровым потенциалом организации.

По-прежнему остаются востребованными вопросы изучения подходов к определению сущности кадрового потенциала, его структуры, поиска алгоритмов формирования и развития кадрового потенциала, поиска в долгосрочной перспективе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные управленческие системы не могут игнорировать неоднозначность и многовариантность будущего, механизмы адаптивности системы к изменениям социальной среды.

Инициативность менеджеров, их дальновидное мышление и знание перспективных методов управления дают возможность быстро ориентироваться в новых условиях. Управление кадровым резервом организации – это целенаправленная работа кадровой службы и реализация определенных стратегий, ориентированных на создание стабильной и конкурентоспособной организации посредством целенаправленной работы с персоналом (Аслаханова, 2023: 16).

Трудовые ресурсы являются основным источником качества и результатов работы всех управленческих структур государственной службы.

Эффективность кадрового резерва зависит от применяемых при его формировании механизмов, улучшающих систему государственного управления и качество результатов работы государственных учреждений.

Механизм формирования кадрового резерва является важным звеном в реализации целей, функций и задач государственных учреждений. С его помощью осуществляется подбор кадров, призванных обеспечить и реализовать новые подходы к работе структур государственной гражданской службы.

В работе были выявлены тенденции, которые приводят к дефициту специалистов в области управления. Следует подчеркнуть, что необходимо решать проблемы замещения на время отсутствия руководителей и ключевых специалистов; стремиться «выращивать» профессиональные кадры, подходящие на вакантные должности. Нужно поддерживать готовность организации к улучшению своих качественных показателей. В этих условиях важную роль играет служба персонала организации и менеджеры всех уровней организации, занимающиеся этим видом деятельности (Паршутина, 2019: 112).

Литература

Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // ИПО «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/187829/>.

Постановление Правительства РФ от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» // ИПО «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/71918302/>.

Аслаханова С.А. Управление кадровым потенциалом и резервом: подходы к управлению / С.А. Аслаханова, Х.А. Бексултанова, И.Б. Чураев // Вестник КНИИ РАН. Серия: Социальные и гуманитарные науки. 2023. № 1(4). С. 10-17. DOI 10.34824/VKNIIRAN.GUMNAUKI.2023.4.1.001. – EDN CSRHQY.

Бунатян А.Н. Экономико-организационные основы современных технологий отбора персонала организации: дис канд. экон. наук. М., 2011. 207 с.

Волкова А.Г. Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы / А.Г. Волкова, С.С. Балашов, Н.В. Филоненко // Теория и практика инновационных технологий в АПК. Материалы национальной научно-практической конференции. Воронеж. 2021. С. 21-26.

Герасина Я.А. Сущность, основные критерии и источники подбора персонала // Молодой ученый. 2019. № 44(282). URL: <https://moluch.ru/archive/282/63554/> (дата обращения: 19.11.2022).

Демина Н.В. Отбор персонала как технология кадрового менеджмента в современных организациях: дис канд. социол. наук. Пятигорск, 2011. 87 с.

Джигоев С.С. Об опыте отбора кадров на службу в правоохранительные органы в зарубежных странах // Наукосфера. 2021. № 11(2). С. 212-216. URL: https://elibrary.ru/query_results.asp (дата обращения: 12.10.2022).

Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегии, маркетинг, интернационализация. М.: Инфра-М, 2013. 301 с. (Высшее образование: Магистратура).

Кибанов А.Я. Концепции стратегии кадровой политики организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2020. № 10.

Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: ИНФА-М., 2015. 445 с.

Колесниченко Е.А. Специфика организации отбора кадров в органы государственной и муниципальной власти // Материалы V Всерос. (нац.) науч.-практ. конф. «Саяпинские чтения». Тамбов: Изд. дом «Державинский», 2022. С. 121-128. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_48441194_44349801.pdf (дата обращения: 15.12.2022).

Когтева А.Н. Экономическая эффективность мероприятий по повышению мотивации персонала предприятия // Теория и практика организации промышленного производства. Эффективность организации и управления промышленными предприятиями: проблемы и пути решения. Материалы Международной научно-практической конференции. Сер. «Теория и практика организации промышленного производства». Воронежский государственный технический университет. 2017. С. 131-135.

Манафова Н.Ф., Бреусова Е.А. Особенности отбора персонала на государственную гражданскую службу // Концепт. 2017. Т. 2. С. 207-211. URL: <http://e-koncept.ru/2017/570042.htm> (дата обращения: 19.11.2022).

Методический инструментарий по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: офиц. сайт. URL: <https://rezerv.openrepublic.ru/ggs/documents/Otbor.pdf> (дата обращения: 18.09.2022).

Управление персоналом: учебник для студентов вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.; под. ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2001. 554 с.

Формирование кадрового резерва государственных гражданских служащих / И. Паршутина, В. Савин. М.: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2019. 164 с.

References

Ukaz Prezidenta RF ot 01.02.2005 № 112 «O konkurse na zameshchenie vakantnoj dolzhnosti gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federacii» [On the competition to fill a vacant position in the state civil service of the Russian Federation] // IPO «Garant». URL: <https://base.garant.ru/187829/>. [in Russian].

Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 31.03.2018 № 397 «Ob utverzhdenii edinoj metodiki provedeniya konkursov na zameshchenie vakantnyh dolzhnostej gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federacii i vklyuchenie v kadrovyj rezerv gosudarstvennyh organov» [On approval of a unified methodology for holding competitions for filling vacant positions in the state civil service of the Russian Federation and inclusion in the personnel reserve of state bodies]// IPO «Garant». URL: <https://base.garant.ru/71918302/>; [in Russian].

Aslahanova S.A. Upravlenie kadrovym potencialom i rezervom: podhody k upravleniyu / S.A. Aslahanova, H.A. Beksultanova, I.B. Churaev [Management of personnel potential and reserve: approaches to management]// Vestnik KNII RAN. Seriya: Social'nye i gumanitarnye nauki. – 2023. – № 1(4). – S. 10-17. – DOI 10.34824/VKNIIRAN.GUMNAUKI.2023.4.1.001. – EDN CSRHQY. [in Russian].

Bunatyán A.N. Ekonomiko-organizacionnye osnovy sovremennykh tekhnologij otbora personala organizacii: dis kand. ekon. nauk. [Economic and organizational foundations of modern technologies for selecting personnel in an organization: Ph.D. dissertation] M., 2011. 207 s. [in Russian].

Volkova A.G. Razvitie kadrovogo potentsiala gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby / A.G. Volkova, S.S. Balashov, N.V. Filonenko [Development of personnel potential of the state civil service] // Teoriya i praktika innovacionnykh tekhnologij v APK. Materialy nacional'noj nauchno-prakticheskoy konferencii. Voronezh. 2021. S. 21-26. [in Russian].

Gerasina YA. A. Sushchnost', osnovnye kriterii i istochniki podbora personala [Essence, main criteria and sources of personnel selection] // Molodoj uchenyj. 2019. № 44 (282). URL: <https://moluch.ru/archive/282/63554/> (data obrashcheniya: 19.11.2022). [in Russian].

Demina N. V. Otkor personala kak tekhnologiya kadrovogo menedzhmenta v sovremennykh organizaciyah: dis kand. sociol. nauk. [Personnel selection as a technology of personnel management in modern organizations] Pyatigorsk, 2011. 87 s. [in Russian].

Dzhioev S. S. Ob opyte otbora kadrov na sluzhbu v pravoohranitel'nye organy v zarubezhnykh stranah [On the experience of selecting personnel for service in law enforcement agencies in foreign countries] // Naukosfera. 2021. № 11(2). S. 212–216. URL: https://elibrary.ru/query_results.asp (data obrashcheniya: 12.10.2022). [in Russian].

Kibanov A. YA., Durakova I. B. Upravlenie personalom organizacii: strategii, marketing, internacionalizaciya. [Personnel management of an organization: strategies, marketing, internationalization] M.: Infra-M, 2013. 301 s. (Vyshee obrazovanie: Magistratura). [in Russian].

Kibanov A.YA. Konceptii strategii kadrovoy politiki organizacii [Concepts of the organization's personnel policy strategy] // Kadrovik. Kadrovyj menedzhment. 2020. № 10. [in Russian].

Kibanov A.YA. Osnovy upravleniya personalom: uchebnik. [Fundamentals of personnel management: textbook] M.: INFA-M., 2015. 445 s. [in Russian].

Kolesnichenko E. A. Specifika organizacii otbora kadrov v organy gosudarstvennoj i municipal'noj vlasti [Specifics of organizing personnel selection for state and municipal authorities] // Materialy V Vseros. (nac.) nauch.-prakt. konf. «Sayapinskie chteniya». Tambov: Izd. dom «Derzhavinskij», 2022. S. 121–128. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_48441194_44349801.pdf (data obrashcheniya: 15.12.2022). [in Russian].

Kogteva A.N. Ekonomicheskaya effektivnost' meropriyatij po povysheniyu motivacii personala predpriyatiya / A.N.Kogteva [Economic efficiency of measures to increase the motivation of enterprise personnel] // Teoriya i praktika organizacii promyshlennogo proizvodstva. Effektivnost' organizacii i upravleniya promyshlennymi predpriyatiyami: problemy i puti resheniya. Materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Ser. "Teoriya i praktika organizacii promyshlennogo proizvodstva" Voronezhskij gosudarstvennyj tekhnicheskij universitet. 2017. S. 131-135. [in Russian].

Manafova N. F., Breusova E. A. Osobennosti otbora personala na gosudarstvennyuyu grazhdanskuyu sluzhbu [Features of personnel selection for the state civil service] // Koncept. 2017. T. 2. S. 207–211. URL: <http://e-koncept.ru/2017/570042.htm> (data obrashcheniya: 19.11.2022). [in Russian].

Metodicheskij instrumentarij po organizacii otbora kadrov na zameshchenie vakantnykh dolzhnostej gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby [Methodological tools for organizing the selection of personnel to fill vacant positions in the state civil service] // Ministerstvo truda i social'noj zashchity Rossijskoj Federacii: ofic. sajt. URL: <https://rezerv.openrepublic.ru/ggs/documents/Otkor.pdf> (data obrashcheniya: 18.09.2022). [in Russian].

Upravlenie personalom: uchebnik dlya studentov vuzov [Personnel management: a textbook

for university students] / E. A. Aksenova, T. YU. Bazarov, B. L. Eremin i dr.; pod. red. T. YU. Bazarova, B. L. Eremina. 2-e izd., pererab. i dop. M.: YUNITI, 2001. 554 s. [in Russian].

Formirovanie kadrovogo rezerva gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih [Formation of a personnel reserve for state civil servants] / I. Parshutina, V. Savin. – M.: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2019. – 164 s. [in Russian].

Болдырева С. Б., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова»
г. Элиста, Российская Федерация

E-mail: boldyreva_sb@mail.ru

Натырова Б. А., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова»
г. Элиста, Российская Федерация

E-mail: baira.05@mail.ru

Арзуова Ш. А., кандидат экономических наук, доцент,
Нукусский филиал Ташкентского университета информационных
технологий им. Мухаммада аль-Хоразмий,

г. Нукус, Республика Узбекистан

E-mail: arzush2016@yandex.ru

ЛИДЕРСТВО КАК ПРИНЦИП ПОСТРОЕНИЯ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

Аннотация. В статье представлены характеристики современного лидера и критерии командообразования, проанализированы достижения эффективности командной работы во главе с лидером, даны характеристики его ключевых компетенций. Несмотря на цифровизацию общества, повсеместное внедрение искусственного интеллекта, человеческий ресурс в современном обществе является одним из главных конкурентных преимуществ в любой компании, любого региона и страны в целом. В сложившихся условиях ключевой задачей для лидера становится формирование сильной команды единомышленников, которая будет двигаться в одном направлении и помогать компании масштабироваться.

Ключевые слова: лидер, лидерство, команда, командообразование.

UDC 316.46

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-54-63

***Boldyreva S. B.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov*

Elista, Russian Federation

E-mail: boldyreva_sb@mail.ru

***Natyrova B. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov*

Elista, Russian Federation

E-mail: baira.05@mail.ru

***Arzuova Sh. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Telecommunications Engineering Nukus*

branch Tashkent University of Information

Technology named after Muhammad al-Khorazmiy,

Nukus, Republic of Uzbekistan,

E-mail: arzush2016@yandex.ru

LEADERSHIP AS A PRINCIPLE OF BUILDING TEAMWORK

Annotation. The article presents the characteristics of a modern leader and the criteria of team building, analyzes the achievements of effective teamwork led by the leader, based on his key competencies. Despite the digitalization of society, the widespread introduction of artificial intelligence, the human resource in modern society is one of the main competitive advantages in any company, region and country as a whole. In the current circumstances, the key task for a leader is to form a strong team of like-minded people who will move in the same direction and help the company scale.

Keywords: leader, leadership, team, team building.

ВВЕДЕНИЕ

В динамично развивающейся организации, активируемой совокупностью людей, лидерство и командная работа являются ее основой, в организационной среде любой компании одно не может существовать без другого. Команды формируются в организациях с конкретными целями, определяются имеющимися ресурсами и временными рамками. Это связано с тем, что и тактические, и стратегические цели организации достигаются в значительной степени благодаря командным усилиям. Лидерство и командная работа зависят от важнейших мягких навыков, которые необходимо применять на основе балансового подхода. Плохое руководство не может привести мотивированную команду к успеху точно так же, как сильное руководство не может надеяться на достижение успеха с некомпетентной и немотивированной командой.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Гипотеза данного научного исследования состоит в следующем. В современной организации следует учитывать сложные специфические требования, ведь от этого зависит успешное управление организацией, которое требует формирования знаний в области командообразования, развития качеств настоящего лидера, знаний стратегий и тактик поведения в конфликтных ситуациях, разработки и применения уникальных технологий и подходов, совмещающих профессиональные и организационно-управленческие аспекты.

Для проверки данной гипотезы были использованы методы анализа, обобщения, а также монографический, сравнительный.

Обсуждение. В последние годы исследования по лидерству посвящены феномену командной работы, когда эффективность и результативность достигается командой в целом, а не исключительно теми, кто представляет собой высший эшелон власти, или теми, кто занимает формальные руководящие должности.

Ученые, изучающие данную проблематику, осознали важность совместного лидерства, разработали его концепцию, определили, какое влияние оно оказывает на команды. Понятие совместного лидерства получило большое распространение в научной литературе, оно описывается как «динамичный, интерактивный процесс влияния между индивидами в группах, целью которого является взаимное достижение групповых или организационных целей» (Пирс, Конгер, 2003: 1). Как отмечал Акер (Акар, 2010), совместное лидерство представляет собой фундаментальный сдвиг во взаимном влиянии членов команды друг на друга, при этом коллектив разделяет лидерские роли, обязанности и функции. Недавние эмпирические исследования свидетельствуют о важной роли совместного лидерства в группах (Нильсен, Дэниэлс, 2012: 383). Более того, согласно некоторым исследованиям, совместное лидерство оказывает на эффективность команды большее влияние, чем конвекционное, вертикальное лидерство (Пирс, Симс, 2002: 175).

Эффективность команды рассматривается с точки зрения двух различных аспектов:

- выполнение командных задач (насколько хорошо группа соответствует или даже превосходит рабочим ожиданиям);
- жизнеспособность команды (способность удерживать своих членов и эффективно функционировать в течение долгого времени).

Этот подход согласуется с классической работой (Баррик, Стюарт, 1998: 379), в которой выделено, что комплексная оценка эффективности команды должна охватывать как текущую эффективность команды (т.е. текущее выполнение задач), так и будущую эффективность команды (т.е. способность продолжать совместную работу). Таким образом,

данное исследование рассматривает эффективность команды в широком свете и изучает взаимосвязь между общим лидерством и эффективностью команды.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В сегодняшней, быстро меняющейся бизнес-среде организациям нужны сильные лидеры, обладающие стратегическим видением, креативностью в целях эффективного руководства командами.

Современный лидер должен обладать следующими чертами (рис.1).

Инициативность – одно из ключевых качеств лидера, требующее реализации чего-то нового, способности генерировать идеи, быть на один шаг быстрее, чем остальные, уметь мыслить «здесь и сейчас». Лидер не может думать, что можно сделать «здесь и сейчас, может быть, только завтра».

Знание бизнеса опирается в первую очередь на два типа навыков:

– soft skills – гибкие навыки, помогающие коммуницировать, общаться, встраивать себя в команду и команду в себя;

– hard skills – жесткие навыки, или профессиональные, связанные главным образом с технологией производства, помогающие выстраивать команду изнутри с опорой на профессиональные знания.

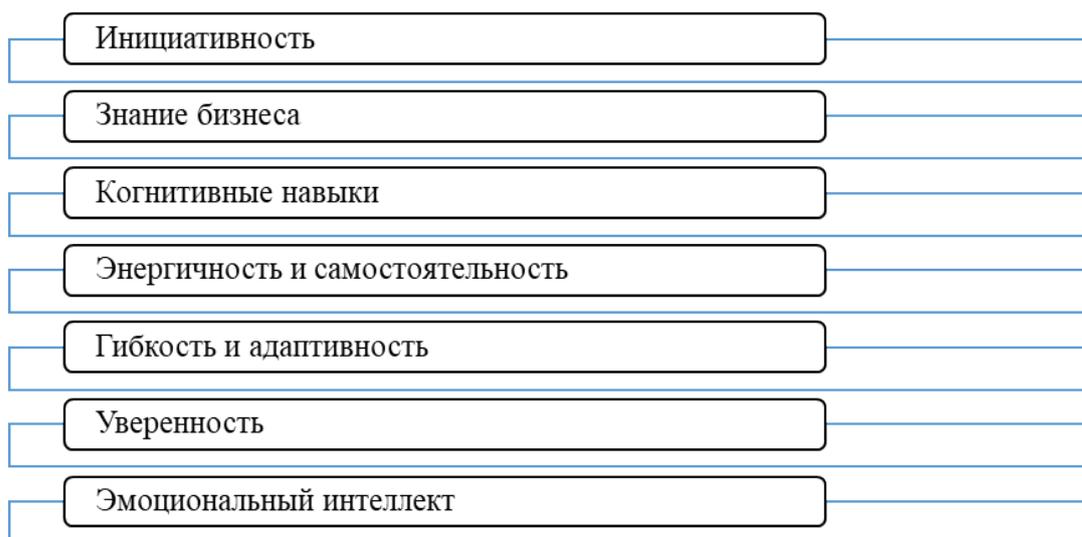


Рис. 1. Характеристики современного лидера.

Знание бизнеса – это знание собственного бизнеса, конкуренции, конъюнктуры рынка.

Когнитивные навыки – это способности мозга усваивать, обрабатывать информацию, реагировать на окружающий мир, это навыки, связанные с интеллектом.

Энергичность и самостоятельность – характеристики, очень близкие к инициативности, это энергия, направляемая на команду, позволяющая лидеру принимать решения в нужный момент, нести за них ответственность.

Гибкость и адаптивность – умение приспосабливаться к изменениям во внешней среде. Лидер должен быть открытым для новых идей, готовым решать проблемы и быстро принимать решения, уметь подстроиться к новым условиям и оперативно менять свою стратегию. Гибкость помогает лидеру эффективно реагировать на изменения в окружающей среде. Адаптивность помогает быть готовым к неожиданностям и успешно справляться с ними.

Уверенность – одна из главных черт того, кто руководит, ведёт за собой, двигает дело. Она представляет собой комплекс качеств, благодаря которым лидер точно понимает, что он делает и, соответственно, команда осознает, что делает лидер. Уверенность лидера обеспечивается его стратегическим мышлением, формирует в нем требовательность к себе, к получаемым результатам, к команде.

Эмоциональный интеллект – это те качества, навыки, без которых современный лидер не может существовать. Это способность распознавать собственные эмоции и чувства другого человека, своей команды, умение управлять ими.

Портрет современного лидера основывается на 6 ключевых компетенциях:

Видение;

Умение видеть возможности и не заикливаться на проблемах и препятствиях;

Критическое мышление;

Умение и готовность вдохновлять;

Гибкость и адаптивность;

Эмоциональный интеллект.

Видение – основная компетенция, представляющая собой способность видеть в начале пути образ конечного результата. Понимать, в каком виде следует ожидать результат деятельности, в чем будет состоять его польза для людей, в чем состоит основная идея. Это позволяет последовательно идти к результату и достигать его, видеть путь своего будущего, выстраивать его от точки А к точке Б, несмотря на ошибки, разочарования.

Умение видеть возможности – это черта, которая характеризуется отсутствием ограничивающих убеждений. Умение видеть возможности – это убеждение в собственной победе. Если лидер обладает высоким интеллектом, имеет хорошее образование, крепким внутренним стержнем, то он всегда приведет команду к достойному результату. Именно лидер влияет на настроение команды, помогает людям поверить в общее дело, он задает тон и выбирает путь.

Критическое мышление. Мышление – это процесс познания, который характеризуется обобщенной способностью брать информацию из окружающего мира, перерабатывать и фильтровать ее, определяя истину. Мышление помогает выстраивать систему умозаключений, получать новые знания. Мышление включает в себя несколько видов операций, определяющих то, как человек мыслит (рис. 2).

Сравнение

- сопоставление вещей, явлений и их свойств, выделение сходств и различий

Анализ

- мысленное расчленение предмета или явления на составные элементы

Синтез

- процесс, обратный анализу, который восстанавливает целое, находя существенные связи и отношения

Абстракция

- выделение одной отличительной стороны свойства, предмета или явления

Обобщение (генерализация)

- отбрасывание единичных признаков при сохранении общих, с раскрытием существенных связей

Рис. 2. Виды операций мыслительного процесса.

Критическое мышление должно состоять из трех стадий (рис. 3).



Рис. 3. Этапы критического мышления.

Умение и готовность вдохновлять как четвертая компетенция, которой должен обладать лидер, представляет собой способность направлять и мотивировать других людей, вызывать у них эмоциональный отклик, стимулировать их к достижению своих целей, выстраивая коммуникативную сеть, совместную работу и формируя вдохновляющую обстановку. Умение вдохновлять позволяет влиять на окружающих, помогать им раскрыть свой потенциал и достичь успеха.

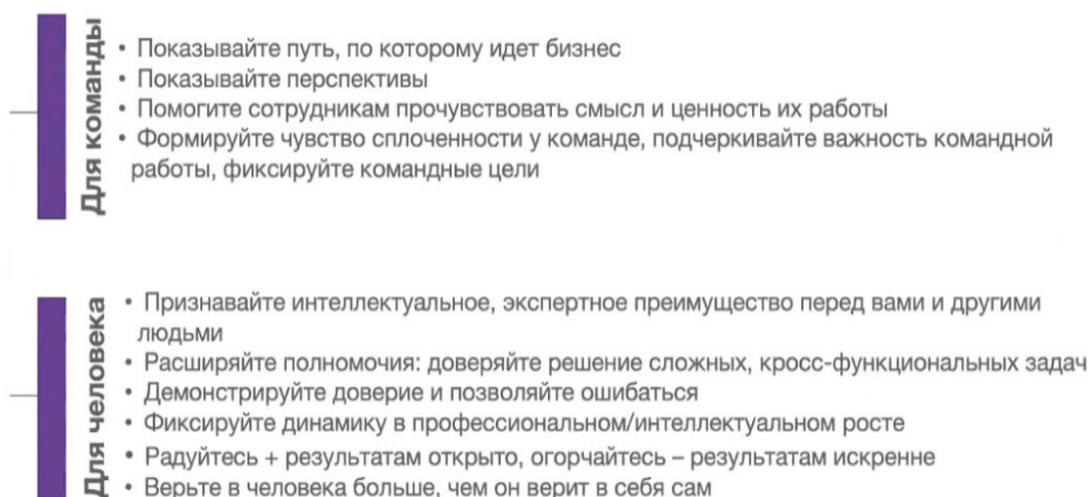


Рис. 4. Компетенция лидера «Умение и готовность вдохновлять».

Гибкость и адаптивность – это способность приспосабливаться к изменяющимся обстоятельствам, быстро реагировать на них, это возможность изменения собственного стиля поведения и/или его пересмотра для достижения поставленной цели.

Гибкость позволяет сохранять эффективность при любых задачах, даже если их множество, корректировать ситуацию. Лидеры с гибким мышлением умеют признавать свои ошибки, призывают команду к адаптации, своим примером показывают, как встречать любые изменения, как быть гибкими не на словах, а на деле.

Обладая гибкостью, лидер оперирует огромными возможностями в принятии решений, что выражается в мультивариативности, в способности находить ресурсы там, где их никто не видит. Лидеры с гибким мышлением открыты для новых идей. Здесь можно вспомнить практику стартапов, которые являются примером гибкости мышления лидеров.

Как известно, успех лидера зависит от способности грамотно выстраивать коммуникацию. В этом ему помогают навыки эмоционального интеллекта.

Эмоциональный интеллект (EQ) – это умение понимать эмоции других людей и приспосабливаться к ним, распознавание невербальных и контекстуальных сигналов. Великие лидеры выходят за рамки простого выявления эмоций других людей. Они обладают мягкими навыками, которые позволяют команде справляться с сильными эмоциональными реакциями. Лидеры способны подталкивать людей к правильным результатам. EQ – важнейший навык для любого лидера, необходим для развития команды, особенно на этапе «штурма» (Кирова, Уксусова, 2023: 237).

В таблице 1 представлены характеристики эмоционального интеллекта, которые отражены в различных работах современных авторов.

Таблица 1

Методы управления эмоциональным интеллектом

Автор	Характеристики
Дэниел Гоулман	Д. Гоулман в своей книге «Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ» приводит подробный анализ проявлений EQ, дает множество примеров, разбирает суть эмоционального интеллекта, его отличия от «обычного» интеллекта, объясняет, как научиться управлять эмоциями и использовать этот навык в сфере саморазвития и карьеры.
Ларри Сенн	Придуманная Сенном концепция «лифт настроения» метафорически объясняет, как человек движется между этажами разных чувств и эмоций. На нижних этажах – депрессия, на высоких – эйфория. В книге автор старается научить читателя управлять этими «поездками» и объяснить, какие именно кнопки стоит нажимать, чтобы останавливаться и подольше задерживаться на верхних этажах.
Сьюзен Дэвид	После 20 лет изучения эмоций автор разработала концепцию эмоциональной гибкости. В книге даются рекомендации, как научиться радоваться переменам и получать удовольствие от работы и жизни. Эту концепцию Harvard Business Review признал идеей года. Автор пишет, что гибкость мыслей и чувств позволяет оптимально реагировать на повседневные ситуации и приводит человека к благополучию и успеху.
Дэвид Карузо, Питер Сэловей	Авторы предложили концепцию развития и применения эмоционального интеллекта руководителя, объяснили, как его развивать и применять. Даются рекомендации для управленцев, желающих создавать эффективные команды и руководить ими. Авторы выделяют четыре элемента эмоциональных навыков руководителя. Они раскрывают секреты того, как развивать в себе каждый из этих элементов, научиться использовать их в комплексе для решения сложных задач.
Роджер Фишер, Даниэль Шапиро	Здесь авторы смещают фокус на разрешение конфликтных ситуаций с помощью грамотного использования эмоций, дают рекомендации, как превращать коммуникативные сложности в возможности для выгодного каждой стороне решения. Каждый из этих авторов рассмотрел методики, которые помогут узнать себя лучше, позволят лучше «читать» людей, понимать их эмоции, мотивацию, эти навыки дают возможности для управления процессами.

Помимо указанных характеристик, каждый лидер должен предпринимать действенные шаги, которые позволят лучше руководить командами, поощрять более тесную командную работу (Исаченко, 2017).

При открытом и честном общении встречаются определенные проблемы, преодоление которых позволяет команде достигать наилучших результатов (рис. 5).



Рис. 5. Действенные шаги лидера при управлении командой.

Согласно современным исследованиям по данной проблематике усилия большинства компаний по достижению открытого и честного общения со своими сотрудниками становятся напрасными, так как люди либо опасаются возможных негативных последствий, либо не верят, что решение проблем приведет к реальным изменениям.

Если компании необходимо, чтобы команда была более прозрачной, то следует создать культуру честного общения. Это означает настройку систем для получения нефилтрованной обратной связи. Затем необходимо выделение ресурсов для решения проблем сотрудников.

Для достижения совместных целей, которые должны быть четко определены, необходимо соблюдение двух условий:

- команда должна верить в цели, поэтому необходимо планировать их совместно;
- все участники должны быть согласны с тем, как выглядит успех (в самом начале лидеру необходимо подробно определить ключевые показатели эффективности). Когда перед командой ставятся конкретные цели, это должно основываться на реальных показателях и данных (Кирова, Уксусова, 2023: 237).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Лидер должен распределять соответствующие навыки и задачи, чтобы успешно создавать команды, достигать целей и избегать возможных ошибок. Однако достижение всего этого требует от лидера гибкости и способности находить творческие и эффективные решения. Неизбежность организационных изменений требует активного, перспективного

подхода. Это означает, что лидер должен быть готов разрабатывать новые и эффективные методы своевременной и полноценной коммуникации, формирования команды, ведения переговоров и разрешения конфликтов.

Быть успешным лидером – значит уметь эффективно взаимодействовать с членами команды для достижения успеха всей деятельности организации. Сильные коммуникативные навыки лидера помогают выстраивать и развивать отношения.

Таким образом, лидер найдет наилучшие пути мотивации, наставничества и расширения возможностей, чтобы зарядить энергией каждого члена команды.

Литература

Акар Ф. Анализ влияния восприятия разнообразия и совместного лидерства на эмоциональный конфликт: динамический подход // *Int. J. Human Resources Management*. № 21. 2010. 1733–1753. DOI: 10.1080/09585192.2010.500492

Баррик М.Р., Стюарт Г.Л., Нойберт М.Дж., Маунт М. Соотнесение способностей и личностных качеств членов с рабочими групповыми процессами и эффективностью команды // *Appl. Psychol.* 83, 1998. С. 377-391.

Исаченко И.И. Основы самоменеджмента. М.: НИЦ ИНФРА, 2017. 312 с.

Кирова Е.А., Уксусова И.Н. Лидерство и командная работа на транспорте в условиях цифровизации // *Актуальные решения проблем водного транспорта. Сборник материалов II Международной научно-практической конференции*. Астрахань, 2023. С. 235-240.

Нильсен К., Дэниелс К. Предсказывает ли совместное и дифференцированное трансформационное лидерство условия труда и благополучие последователей? // *Лидерш. Вопрос.* 23, С. 383-397.

Пирс К.Л., Конгер Д.А. Совместное лидерство: переосмысление того, как и почему такое лидерство / Учебник под редакцией К.Л. Пирса и Д.А. Конгера. Калифорния: Sage Publications, 2003. С. 1-18.

Пирс К.Л., Симс Д.Х. Вертикальное и совместное лидерство как предикторы эффективности команд по управлению изменениями: исследование аверсивного, директивного, транзакционного, трансформационного и расширяющего возможности поведения лидеров. 2002. С. 172-197.

References

Akar F. Analiz vliyaniya vospriyatiya raznoobraziya i sovместного liderstva na emocional'nyj konflikt: dinamicheskij podhod [Analyzing the impact of diversity perception and shared leadership on emotional conflict: a dynamic approach] // *Int. J. Human Resources Management*. №21. 2010. 1733-1753. DOI: 10.1080/09585192.2010.500492.

Barrik M.R., Styuart, G.L., Nojbert, M. Dzh., i Maunt, M. Sootnesenie sposobnostej i lichnostnyh kachestv chlenov s rabochimi gruppovymi processami i effektivnost'yu komandy [Correlation of the abilities and personal qualities of the members with the working group processes and the effectiveness of the team] // *Appl. Psychol.* 83, 1998. S. 377-391. DOI: 10.1037/0021-9010.83.3.377.

Isachenko I.I. Osnovy samomenedzhmenta [The basics of self-management]. Uchebnik / I.I. Isachenko. M.: NIC INFRA, 2017. 312 s. [in Russian].

Kirova E.A., Uksusova I.N. Liderstvo i komandnaya rabota na transporte v usloviyah cifrovizacii [Leadership and teamwork in transport in the context of digitalization] // *Aktual'nye resheniya problem vodnogo transporta. Sbornik materialov II Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii*. Astrahan', 2023. S. 235-240. [in Russian].

Nil'sen K., Deniels K. Predskazyvaet li sovместное i differencirovannoe transformacionnoe liderstvo usloviya truda i blagopoluchie posledovatelej? [Does collaborative and differentiated

transformational leadership predict the working conditions and well-being of followers] // *Lidersh. Vopros.* 23, 383-397. DOI: 10.1016/j.leaqua.2011.09.001.

Pirs K.L., Konger D A. *Sovmestnoe liderstvo: pereosmyslenie togo, kak i pochemu takoe liderstvo* [Collaborative Leadership: Rethinking how and Why such Leadership is] / Uchebnik pod redakciej K.L. Pirs'a i D. A. Kongera. Kaliforniya: Sage Publications, 2003. S. 1-18. DOI: 10.4135/9781452229539.n1.

Pirs K.L., Sims D.H. *Vertikal'noe i sovmestnoe liderstvo kak prediktory effektivnosti komand po upravleniyu izmeneniyami: issledovanie aversivnogo, direktivnogo, tranzakcionnogo, transformacionnogo i rasshiryayushchego vozmozhnosti povedeniya liderov* [Vertical and collaborative leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: a study of the aversive, directive, transactional, transformational and empowering behavior of leaders]. 2002. S. 172-197. DOI: 10.1037/1089-2699.6.2.172.

УДК 331.1

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-64-73

Макаева К. И., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: kermen_makaeva@mail.ru

Наминова К. А., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: kermen.09@yandex.ru

Санджиева Б. В., старший преподаватель,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: sandbv@yandex.ru

КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Трудность положения отечественной и международной экономической системы, ее изменчивость и неустойчивость создают определенные риски. Данные условия формируют риски результативного функционирования и развития предприятий. Одновременно современные факторы способствуют определенности и прогнозируемости внешних условий, при этом они усиливают воздействие внутренних организационных факторов, напрямую связанных с качественными характеристиками сотрудников и результативностью управленческой системы предприятия. Отсутствие научно обоснованных способов выявления, аналитического подхода, оценки и управления рисками в деятельности сотрудников предприятия предопределяет актуальность выбранной темы.

В статье говорится о результативности деятельности предприятия, которая находится в зависимости от компетенции ее администрации, регулярного мониторинга и учета разных внутренних и внешних рискообразующих условий в управленческой системе, это влияет на состояние конкурентоспособности компании на рынке.

Ключевые слова: риски, управление рисками, кадровая политика, экономический кризис, трудовая миграция, безопасность государства, государственное регулирование, занятость, безработица.

UDC 331.1

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-64-73

*Makaeva K. I., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov,
Elista, Russian Federation,
E-mail: kermen_makaeva@mail.ru*

*Naminova K. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov
Elista, Russian Federation,
E-mail: kermen.09@yandex.ru*

*Sanjjeva B. V., Senior Lecturer,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov
Elista, Russian Federation,
E-mail: sandbv@yandex.ru*

CONCEPTS OF MANAGEMENT OF ENTERPRISE PERSONNEL SECURITY RISKS

Annotation. The difficult situation of the domestic and international economic system, its variability and instability create certain risks. These conditions create risks for the effective functioning and development of enterprises. At the same time, modern factors contribute to the certainty and predictability of external conditions, while they enhance the impact of internal organizational factors that are directly related to the qualitative characteristics of employees and the effectiveness of the enterprise's management system. The lack of scientifically based methods for identifying, analytical approach, assessing and managing risks in the activities of enterprise employees determines the relevance of the chosen topic.

The article states that the performance of an enterprise depends on the competence of its administration to regularly monitor and take into account various internal and external risk-generating conditions in the management system, which affects the state of the company's competitiveness in the market.

Keywords: risks; management of risks, personnel policy, economic crisis, labor migration, state security, government regulation, employment, unemployment.

ВВЕДЕНИЕ

Риск служит элементом предпринимательской деятельности, где трудовые источники определяются термином «риски в управлении персоналом».

Риски в управлении персоналом присутствуют обязательно. На практике их нельзя предсказать, они постоянно меняются, а поведение персонала, стимулирование работы определяют рациональность и эмоциональную бессознательность.

В практической деятельности управленческой сферы предприятия существуют различные мнения по поводу кадровых рисков.

Согласно основной точке зрения риски управления персоналом обладают случайными-временными, иногда незначимыми погрешностями в кадровом управлении, которые осложняются внешним положением.

Руководство зачастую не обращает внимания на предотвращение рисков управления персоналом, не выделяя финансы на их преодоление.

Следующая точка зрения основывается на распознавании рисков управления персоналом. Данные риски являются итогом недостаточного внимания. Это подтверждает потребность в дальнейшем изучении и анализе первопричин, условий, индикаторов появления рисков управления персоналом на предприятии, способов взаимодействовать с коллективом и минимизировать кадровые риски.

Противоположные концепции служат идеальной моделью для представления оперативного прогнозирования и предотвращения рисков в управлении персоналом (Ефстафьев, 2022: 146).

Определяющим в области риска управления персоналом служит положение, которое отражает опасность развития определенных событий. Оно прямо или косвенно развивает предприятие и его функционирование, влияет на кадры, общественность, связано с действующей неустойчивостью, у которой существуют объективные причины.

В современной науке нет понятия «системность» при разрешении проблем ранжирования рисков в управлении персоналом. В этом случае точность сохранения безопасности четкого ранжирования рисков в управлении персоналом многогранно, эта тема в полной мере освещена в научных работах по кадровым рискам. Ранжирование рисков в управлении персоналом формирует результативные способы и приемы управления рисками.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В ходе проведенного исследования были использованы материалы докладов Федеральной службы государственной статистики, органов исполнительной власти Российской Федерации, ученых и экспертов. Обсуждение. В управлении кадрами есть типы рисков согласно потенциальным потерям, диверсификации, по срокам действия и по уровню предсказуемости.

Согласно этапу технологии управления персоналом в научных трудах разделяют следующие риски.

1. Риски, которые связаны с подбором кадров. Понимание данного вида рисков может предотвратить опасность злоупотреблений и недобросовестного труда, сопротивления инновациям. Следует учитывать и экономические факторы, которые влияют на отбор. Здесь большое значение имеет диалог и взаимное ожидание между предприятием и кадрами. В противном случае могут появиться отрицательные последствия, которые приводят к другим рискам.

2. Риски, которые связаны с безрезультативной мотивацией. Данный тип рисков приводит к нелояльности, злоупотреблениям, серьезным материальным и нематериальным

рискам, которые связаны с сопровождающей работу предприятия цифровой безопасностью и защитой предпринимательской тайны.

3. Риски, которые связывают работников, включенные в группы по наблюдаемо-ожидаемому настрою. Многие конкурентоспособные предприятия минимизируют риски в итоге неформализованного подбора, где работники проявляют преимущества и недостатки.

Перечисленные риски делят на риски на этапе входа (набор, отбор), риски на стадии функционирования.

Ранжирование рисков на количественно-качественные полностью оправдывает управленческую миссию нужного качества в необходимом числе в определенный срок. Риски в управлении персоналом количественного свойства проявляются в качестве фактического числа работников, которое запланировано согласно нуждам предприятия, и включают:

- риски несвоевременного замещения вакантной должности;
- риски несвоевременного высвобождения кадров в случае скрытой безработицы в отделах компании;
- риски текучести кадров.

Риски в управлении персоналом качественного состояния проявляются в потерях свойств кадров компании, они требуют решения проблем компании:

- риски недостаточности кадров;
- риски отсутствия у кадров нужных профессиональных свойств;
- риски отсутствия у работников нужных персональных качеств;
- риски сомнительного стимулирования работников;
- риски нелояльности (Ефстафьев, 2022: 146).

Принимая во внимание форму урона, нужно думать, что риски в управлении персоналом наносят компании имущественно-неимущественный урон, в частности затрагиваются активы, имидж компании, которые создаются в течение продолжительного периода.

Определение, исследование и контроль целенаправленно осуществляется управлением кадровыми рисками.

Следуя современным подходам к управлению рисками и учитывая специфику кадрового риска, нужно определиться в управлении кадровыми рисками компании.

Риски в управлении персоналом – это определение, оценка и мониторинг внутренних и внешних факторов, отрицательно влияющих на работу компании и сотрудников.

Риски в управлении персоналом – это действие, начинающееся на уровне создания стратегического управления кадров, управления кадрами компании, оно определяет, оценивает и контролирует внутренние и внешние факторы рисков, которые влияют на работу компании и сотрудников.

Данная концепция выражает отличительные признаки риска в управлении персоналом:

- а) процесс не прекращается;
- б) осуществляется на всех управленческих этапах;
- в) отталкивается от управленческой стратегии;
- г) предоставляет компании рациональность достижения миссии.

Миссия управления рисками в области кадров придает максимальную устойчивость работе всего кадрового риска (предполагаемой степени урона) в запланированных стратегиях управления кадрами.

Задачи управления рисками в области кадров:

- распознавание рисков, которые возникают у сотрудников, определение ресурсов и причин осуществления устранения кадровых рисков;
- анализ размера возможного урона кадровых рисков;
- создание методов предотвращения и сокращения;
- создание методов возмещения урона от осуществления кадровых рисков.

Принципы управления кадровыми достижениями служат уравнивающим фактором между стратегиями развития и готовностью компании идти на риски;

- рациональный подход по реагированию на появление рисков в управлении персоналом;
- сокращение числа рискованных состояний в компании;
- применение комбинированных способов управления рисками в сфере персонала;
- оптимальное применение всей ресурсной базы.

Методами управления рисками в области персонала служат превентивные способы и методы возмещения потерь.

Превентивные способы определяют способы управления рисками персонала, их цель – подверженность рискам, лимитирование потенциальных потерь, профилактика по сокращению рискованных событий, которые включают:

- трудности восприятия рискованных событий предполагает исключение из работы сложностей рискованных ситуаций;
- мониторинг – совокупность процессов, которые направлены на сокращение или обнаружение нарушений требований нормативов в рабочей обстановке, избежание конфликтных ситуаций;
- уведомление администрации – это своевременное информирование администрации о текущем положении, это способствует принятию объективных адекватных ситуации управленческих решений;
- инновационные технологии – ликвидация рисков в управлении персоналом, введение информационно-процессинговых и других технологий;
- способы политики в области управления персоналом – совокупность мер, которые направлены на сокращение рискованных положений в сфере управления персоналом для распознавания и сокращения рисков в управлении, включая отбор, образовательный уровень кадров;
- безопасность обусловлена требованиями информационно-технологической безопасности, определяется деятельностью в разработке предпринимательской инициативы при ЧС.

Способы восстановления урона – это управление рисками в управлении персоналом, при котором урон восстанавливается за счет страхования.

Управление рисками в области персонала имеет приоритет относительно управления иными рисками компании: финансово-правовыми, информационными, потому что только человеческий капитал помогает избежать риски и обеспечить безопасность организации.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Риски экономической безопасности иногда ассоциируют с неопределенностью в сфере деятельности организации. Присутствие рисков у определенных компаний может позитивно отразиться на совершенствовании компании, повышает уровень его рентабельности.

Например, поломка технического производственного оборудования приводит к капитальному ремонту либо приобретению техники, что влияет на продажи, повышение результативности оказываемых услуг.

Эта рискованная ситуация повышает экономические индикаторы компании, в следующих работах риски учитываются с целью их предотвращения. Сохранение устойчивости деятельности компании требует принимать во внимание возможные риски и делать прогноз возможных рисков, предусматривать управление рисковыми ситуациями и возможность им препятствовать.

Для выявления эффективной управленческой системы при рискованных ситуациях в

компании необходимо оценить сущность управленческой системы рисков промышленной организации.

Управленческая система рисков организации предполагает элементы организационной структуры компании, взаимосвязанные функциональными управленческими рисками, способствует осуществлению процессов менеджмента рисков методически-информационным, технико-кадровым обеспечением.

Большинство рисков выступает первопричиной проявления нескольких видов угроз, потому что они тесно связаны с экономической безопасностью организации. Любые изменения определенных элементов влияют на трансформацию других элементов системы, что необходимо учитывать при деятельности организации.

В организации риск-менеджмент эффективен, если осуществляется в управленческой системе компании. Главным элементом риск-менеджмента выступает регулярное совершенствование управленческой деятельности рисками. Внутренняя среда компании – это производственный процесс, кадры, данные и материалы, основанные на ключевых индикаторах компании. В связи с этим риски связаны с безопасным управлением кадрами внутренней среды.

Таблица 1

Риски в управлении персоналом

Риски	Содержание
Риски при начале работы сотрудника в организации	Риск подбора не соответствующего кандидата
	Риск отсутствия надлежащих требований кандидату на должность
	Риск неправильного выбора рекрутинговых агентств
	Риск приема на работу ненадежных людей, оказывающие прямые угрозы экономической и кадровой безопасности предприятия
	Риск неправильной оценки профессионализма работника
Риски кадровой безопасности при работе с персоналом	Риск низкой адаптации сотрудника внутри организации
	Риск профессионального развития (отсутствие желания использования полученных профессиональных знаний и повышения своей квалификации)
	Риск снижения или отсутствия мотивации персонала к работе
	Риск перехода квалифицированных работников к конкурентам
Риски на этапе увольнения персонала	Риск сопротивления персонала контролю организации
	Риск возникновения конфликтных ситуаций
	Риск формирования плохого имиджа компании, антирекламы
	Риск разглашения конфиденциальной информации
	Риск нанесения финансового ущерба предприятию (в случае увольнения по инициативе предприятия)

Отечественный ученый Д.А. Кузнецов считает риски в управлении персоналом обусловленными безопасностью при низкоэффективной работе персонала компании, неблагоприятными социальными и психологическими характеристиками коллективного

климата, отсутствием лояльности кадров, делинквитно-девиантным поведением кадров, отсутствием рационального подбора кадров, требуемой организационной культурой (Кузнецова, 2022: 30).

Но для сегодняшних компаний данный перечень можно продолжить несколькими причинами, что свидетельствует о социальной работе многих компаний.

Любой работник проходит три уровня на конкретном предприятии: устройство на работу, рабочие моменты на предприятии и увольнение. Эти уровни основные, они дифференцируют риски в управлении персоналом.

По мнению Ю.А. Поскрипко, ключевые риски в управлении персоналом можно объединить в три группы (табл. 1). Становится понятно, что риски преобладают на всех уровнях работы компании. Но риски в управлении персоналом способствуют финансово-экономическому, «моральному» урону, если сравнивать их с рисками иных подсистем. В настоящее время компании предоставляются огромные возможности при получении и использовании данных. Возможность разрешения организационных трудностей сокращает их продолжительность и улучшает качественные характеристик структуры компании. Вследствие этого существует много управленческих способов предотвращения рисков: сокращение либо устойчивость, сдерживание, передача, компенсирование либо трансферт рисков ситуаций (Куликова, 2023: 96).

Таблица 2

Разделение методов риск-менеджмента по результативности

Способы управления рисками	Методы управления рисками
Уклонение от риска	Отказ от ненадежных партнеров
	Отказ от рискованных проектов, сомнительных контрактов
	Владение полной информацией базы данных рисков и его мониторинг
	Отказ от необдуманных управленческих решений
	Обеспечение защиты деятельности предприятия и контроль за поведением сотрудников
Удержание, сохранение риска	Принятие риска и самострахование
	Осуществление внутриорганизационных административных процедур по принятию рисков
	Балансирование активов и балансов
	Обучение персонала соблюдения инструкций по технике безопасности
	Методы нормирования
Снижение риска	Диверсификация видов деятельности
	Распределение риска и ответственности между партнерами по производству
	Уменьшение времени нахождения в опасных зонах
	Формирование резервов (на покрытие убытков)
Трансфер(передача) риска	Страхование деятельности предприятия
	Хеджирование
	Аутсорсинг (другим организациям)
Компенсация риска	Разработка стратегии и задачи управления организацией
	Оценка и диагностика риска
Новые способы	Инновация
	Социально-психологические меры

Эти методы собраны в систему согласно результативности работы организации, находят применение везде. В данной работе они представлены в табл. 2.

Каждый управленческий способ риска ориентирован не только на оценку и проверку рисков, но и на выработку мер по понижению последствий риска. Различаются способы их применения в каждом конкретном случае и временном отрезке при определенных обстоятельствах, они связаны с расходами, необходимыми для осуществления деятельности. В практической работе позитивный эффект получают при оказании системных способов влияния на риски в ходе функционирования компании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Механизм анализа персонала акцентируется на рисках в управлении персоналом. Исходя из полноценности располагаемых данных оценки делятся на:

1. Расчетно-аналитические способы анализа. Используются при полномасштабных данных о состоянии рискованного показателя. Индикаторы риска в управлении персоналом характеризуются по информации аудита кадров.

2. Вероятностно-статистические способы анализа. Применяются при некоей неустойчивости, когда данные о риске обусловлены причиной развития рискованных поведений и риском вероятностной структуры. В этом случае используется вероятностно-статистические индикаторы анализа риска.

3. Экспертные способы анализа. Применяются при полноценной неустойчивости, когда данных о рискованном положении нет и необходимо принятие разумного рискованного решения.

Механизмом анализа рисков в управлении персоналом пользуются для индикации анализа риска в управлении персоналом (итоги и вероятность).

Индикаторы риска в управлении персоналом указывают на качественные свойства риска. Они включают нежелательные состояния, которые провоцируют ущерб, при этом необходимо определять уровень вероятности наступления данных нежелательных состояний. Степень риска – сложный, многоаспектный вопрос, здесь важны индикатор и тенденции.

Литература

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 26.12.2023).

Багилева О.Ю. Новые стратегии успеха. М.: Изд-во Диля, 2023.

Бадаклова А.Г. Кадровые риски // Экономика и предпринимательство. 2022. №4. С.28-31.

Баллдин К.В. Управление рисками. М.: Юнити-Дана, 2022.

Бартон Т. Риск-менеджмент. М.: Изд-во Вильямс ИД, 2022.

Белов П.Г. Управление рисками, системный анализ и моделирование. М.: Юрайт, 2022.

Буланова Е.Н. Процедура управления риском при исполнении кадровых решений // Общественные и гуманитарные науки. 2023. №4. С.37.-42.

Васин С.М. Управление рисками на предприятии. М.: КноРус, 2023.

Воробьев С.Н. Управление рисками в предпринимательстве. М.: Дашков и К, 2021.

Вяткин В.Н. Управление рисками фирмы. М.: Омега. Л, 2021.

Гиротра К. Оптимальная бизнес-модель. Четыре инструмента управления рисками. М.: Альпина Паблишер, 2022.

Гончаренко Л.П. Риск-менеджмент. М.: КноРус, 2023.

Гончаров Д.С. Комплексный подход к управлению рисками для российских компаний. М.: Вершина 2022.

Грачева М.В. Управление рисками в инновационной деятельности. М.: Юнити-Дана, 2023.

Гримашевич О.Н. Развитие системы управления рисками на промышленных предприятиях. М.: Омега, 2022.

Дамодаран А. Стратегический риск-менеджмент: принципы и методики. М.: Вильямс, 2023.

Дегтярева О.И. Управление рисками в международном бизнесе. М.: Флинта, 2020.

Ермасова Е.Б. Риск менеджмент организации. М.: Дашков и К, 2023.

Ефремова О.С. Профессиональный риск. Оценка и определение. М.: Альфа-Пресс, 2022.

Ефстафьев И.Н. Тотальный риск-менеджмент. М.: Эксмо, 2022.

Забирова Л.М. Управление рисками, связанными с человеческими ресурсами // Вестник Казанского государственного финансово-экономического института. 2023. №2. С.17-22.

Заиграева М.А. Основы построения кадровой безопасности предприятия // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2023. №5. С.39-44.

Ильин Е.П. Психология риска. СПб.: Питер, 2023.

Капустина Н.В. Риски управления персоналом // Экономика образования. 2023. №5. С.139-142.

Кольцова Л. Страховка от кадровых рисков // Справочник по управлению персоналом. 2023. №6. С.30-35.

Круи М. Основы риск-менеджмента. М.: Омега, 2022.

Крышкин О.В. Риски и бизнес-процессы. М.: Альпина Паблишер, 2023.

Кудрявцев А.А. Интегрированный риск-менеджмент. М.: Экономика, 2022.

Кузнецова Н.В. Обеспечение кадровой безопасности как функции управления персоналом // Проблемы теории и практики управления. 2022. №3. С. 55-58.

Кузнецова Н.В. Теоретические подходы к классификации кадровых рисков // Проблемы теории и практики управления. 2022. №4. С. 28-30.

Куликова Е. Управление рисками. Инновационный аспект. М.: Бератор-Паблишинг, 2023.

References

Ofitsial'nyi sait Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki. [Elektronnyi resurs]. [Official website of the Federal State Statistics Service. [Electronic resource]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (data obrashcheniya 26.12.2023). [in Russian].

Bagileva O.Yu. Novye strategii uspekha [New strategies for success]. М.:Iz-vo Dilya, 2023. [in Russian].

Badaklova A.G. Kadrovye riski [Personnel risks]. Economics and Entrepreneurship. 2022. No.4 pp.28-31. [in Russian].

Ballidin, K.V. Upravlenie riskami [Risk management]. М.: Unity-Dana, 2022. [in Russian].

Barton T. Risk-menedzhment [Risk management]. М.: Williams ID, 2022 [in Russian].

Belov P.G. Upravlenie riskami, sistemnyi analiz i modelirovanie [Risk management, system analysis and modeling] М.: Yurayt, 2022. [in Russian].

Bulanova E.N. Protsedura upravleniya riskom pri ispolnenii kadrovyykh reshenii [Risk management procedure when executing personnel decisions]. Social Sciences and Humanities. 2023. No. 4. pp.37.-42. [in Russian].

Vasin S.M. Upravlenie riskami na predpriyatii [Risk management in the enterprise]. М.: KnoRus, 2023. [in Russian].

Vorob'ev S.N. Upravlenie riskami v predprinimatel'stve [Risk management in entrepreneurship]. М.: Dashkov i K, 2021. [in Russian].

Vyatkin V.N. Upravlenie riskami firmy [Risk management of the company]. M.: Omega - L, 2021 [in Russian].

Girotra K. Optimal'naya biznes-model'. Chetyre instrumenta upravleniya riskami [Optimal business model. Four risk management tools]. M.: Alpina Publisher, 2022. [in Russian].

Goncharenko L.P. Risk-menedzhment [Risk management]. M.: KnoRus, 2023. [in Russian].

Goncharov D.S. Kompleksnyi podkhod k upravleniyu riskami dlya rossiiskikh kompanii [An integrated approach to risk management for Russian companies]. M.: Vershina 2022. [in Russian].

Gracheva M.V. Upravlenie riskami v innovatsionnoi deyatel'nosti [Risk management in innovation]. M.: Unity-Dana, 2023. [in Russian].

Grimashevich O.N. Razvitiye sistemy upravleniya riskami na promyshlennykh predpriyatiyakh [Development of a risk management system at industrial enterprises]. M.: Omega, 2022. [in Russian].

Damodaran A. Strategicheskii risk-menedzhment: printsipy i metodiki [Strategic risk management: principles and methods]. M.: Williams, 2023. [in Russian].

Degtyareva O.I. Upravlenie riskami v mezhdunarodnom biznese [Risk management in international business]. M.: Flinta, 2020. [in Russian].

Ermasova E.B. Risk menedzhment organizatsii [Risk management of an organization]. M.: Dashkov i K, 2023. [in Russian].

Efremova O.S. Professional'nyi risk. Otsenka i opredelenie [Professional risk. Assessment and determination]. M.: Alfa-Press, 2022. [in Russian].

Efstaf'ev I.N. Total'nyi risk-menedzhment [Total risk management]. M.: Eksmo, 2022 [in Russian].

Zabirova L.M. Upravlenie riskami, svyazannymi s chelovecheskimi resursami [Managing risks associated with human resources // Bulletin of the Kazan State Financial and Economic Institute. 2023. Nr. 2. pp. 17-22. [in Russian].

Zaigraeva M.A. Osnovy postroeniya kadrovoi bezopasnosti predpriyatiya [Fundamentals of building personnel security of an enterprise]. Economics and modern management: theory and practice. 2023. Nr. 5. pp. 39-44. [in Russian].

Il'in E.P. Psikhologiya riska [Psychology of risk]. St. Petersburg: Peter, 2023. [in Russian].

Kapustina N.V. Riski upravleniya personalom [Risks of personnel management]. Economics of Education. 2023. Nr.5. pp.139-142. [in Russian].

Kol'tsova L. Strakhovka ot kadrovyykh riskov [Insurance against personnel risks // Spravochnik po upravleniyu personalom. 2023. Nr.6. pp.30-35. [in Russian].

Krui, M. Osnovy risk-menedzhmenta [Fundamentals of risk management]. M.: Omega, 2022. [in Russian].

Kryshkin O.V. Riski i biznes-protsessy [Risks and business processes]. M.: Alpina Publisher 2023. [in Russian].

Kudryavtsev, A.A. Integrirovannyi risk-menedzhment [Integrated risk management]. M.: Economics, 2022. [in Russian].

Kuznetsova N.V. Obespechenie kadrovoi bezopasnosti kak funktsii upravleniya personalom [Ensuring personnel security as a function of personnel management]. Problems of management theory and practice. 2022. Nr.3. pp. 55-58. [in Russian].

Kuznetsova N.V. Teoreticheskie podkhody k klassifikatsii kadrovyykh riskov [Theoretical approaches to the classification of personnel risks]. Problems of management theory and practice. 2022. Nr. 4. pp. 28-30. [in Russian].

Kulikova E. Upravlenie riskami. Innovatsionnyi aspekt [Risk management. Innovative aspect]. M.: Berator – Publishing, 2023. [in Russian].

УДК 331.5

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-74-81

Макаева К. И., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: kermen_takaeva@mail.ru

Наминова К. А., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: kermen.09@yandex.ru

Санджиева Б. В., старший преподаватель,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: sandbv@yandex.ru

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КАДРОВЫХ РИСКОВ

Аннотация. Управление рисками в управлении персоналом довольно сложный процесс, который не нашел еще точного и полного описания в трудах исследователей. Одна из концепций предусматривает следующие этапы процесса управления персоналом: подготовительный, аналитический, плановый, организационный и контрольный этапы.

В статье анализируется методика оценки кадровых рисков, которая требует нового переосмысления в рамках неопределенности развития экономической системы.

Одним из мероприятий по совершенствованию управления рисками в управлении персоналом является методика оценки кадровых рисков, которая может снизить вероятность возникновения ряда рисков в управлении персоналом. Все это приведет к ряду социальных и экономических эффектов в компании. В связи с этим считаем внедрение предложенных мероприятий экономически эффективным и необходимым.

Ключевые слова: риски, управление рисками, кадровая политика, экономический кризис, трудовая миграция, безопасность государства, государственное регулирование, занятость, безработица.

UDC 331.5

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-74-81

*Makaeva K. I., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov,
Elista, Russian Federation,
E-mail: kermen_makaeva@mail.ru*

*Naminova K. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov
Elista, Russian Federation,
E-mail: kermen.09@yandex.ru*

*Sanjjeva B. V., Senior Lecturer,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov
Elista, Russian Federation,
E-mail: sandbv@yandex.ru*

METHODOLOGY FOR ASSESSING PERSONNEL RISKS

Annotation. Risk management in personnel management is a rather complex process that has not yet found an accurate and complete description in the works of researchers. One of the concepts provides for the following stages of the personnel management process: preparatory, analytical, planning, organizational and control stages.

The article analyzes the methodology for assessing personnel risks, which require a new rethinking within the framework of the uncertainty of the development of the economic system.

One of the measures to improve risk management in personnel management, as a methodology for assessing personnel risks, will reduce the likelihood of a number of risks arising in personnel management. All this will lead to a number of social and economic effects in the company. In this regard, we consider the implementation of the proposed measures to be cost-effective and necessary.

Keywords: risks; management of risks, personnel policy, economic crisis, labor migration, state security, government regulation, employment, unemployment.

ВВЕДЕНИЕ

Результативность деятельности компании при усложненных обстоятельствах экономического функционирования и неустойчивого развития внутренней среды в основном находится в зависимости от оценки и распознавания рисков в управлении персоналом, необходимо учитывать их и принимать верные решения. Стратегический менеджмент в сфере HR-менеджмента компании и сокращения рисков в управлении персоналом сводится к определенным бизнес-процессам компании, росту его доходности (Вяткин, 2021: 42).

Риск – возможность разницы планируемых итогов финансовой деятельности и проявление рискованных ситуаций. Риск – субъективная категория, которая характеризует взаимоотношение личности с внешней средой. В экономической системе бизнеса большая часть деловых сделок компании протекает осознанно, так как принимается риск с расчетом на извлечение желаемого результата: дохода, воздействия, положения в социуме. Причина риска связана с распространением кризиса в экономической системе, потому что организация может находиться в стадии банкротства, могут отсутствовать условия и потенциал для нормального производственного функционирования, сбыта, операций в сфере финансов и иные важные характеристики организации. Особенно среди рисков выделяют риски в сфере кадров, прямо либо косвенно затрагивающие управление кадрами, внешнюю среду фирмы. При создании стратегической линии управления кадрами риски выступают ключевым элементом кадровой политики.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В ходе проведенного исследования были использованы материалы докладов Федеральной службы государственной статистики, органов исполнительной власти Российской Федерации, ученых и экспертов. Риски, которые связаны с работой сотрудников, выступают базовыми в ходе деятельности предприятия, в желании развития и повышения ее результативности. Проблема освещена в научной литературе достаточно широко. Данным вопросам посвящены труды таких авторов, как Е.А. Аксенова, В.А. Белова, В.П. Бычков, В.А. Воронцовский, Ю.И. Гущина, И.Б. Дуракова, С.С. Иванова, А.Я. Кибанова, Г.К. Копейкин, Ю.А. Коршунова, М.Е. Кузнецова, Е.В. Лимонова, Н.С. Минеева, А.Е. Митрофанова, В.В. Семенова, А.Л. Слободской, А.И. Тихонова, Л.Н. Тэпман, А.С. Шапкин и т.д. Но теоретическое изучение не всегда эффективно решается в практической деятельности.

Обсуждение. Методология изучения рисков компании выявляет миссии и предмет изучения, отбор принципов и инструментарий научно-исследовательских трудов. Ключевым научным фактором исследования рисков в управлении персоналом компании является системно-сравнительный подход, контроль и составление прогнозов условий, которые определяют риски, что выступает важным элементом в управленческой системе рисков и экономической безопасности компании.

Профилактические способы служат элементами управления рисками персонала, цель которых – подверженность рискам, лимитирование потенциальных потерь, профилактика сокращения рискованных событий, включая:

- трудности восприятия рискованных событий; предполагает исключение из работы сложных рискованных ситуаций;

- мониторинг – совокупность процессов, которые направлены на сокращение либо обнаружение нарушений требований нормативов в рабочей обстановке, избежание конфликтных ситуаций;

– уведомление администрации – это вовремя осведомленная о состоянии организации администрация, что способствует принятию объективно-адекватных решений управления;

– инновационные технологии – ликвидация рисков в управлении персоналом, введение информационно-процессинговых и других технологий;

– способы политики в области управления персоналом – совокупность мер, которые направлены на сокращение рисков в сфере управления персоналом для распознавания и сокращения рисков в управлении персоналом, включая отбор, образовательный уровень кадров;

– безопасность обусловлена информационно-технологической безопасностью, деятельностью в разработке предпринимательской инициативы при ЧС.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Шаги по распознаванию рисков в управлении персоналом выступают элементом экономической безопасности компании, продемонстрированы на рис. 1.

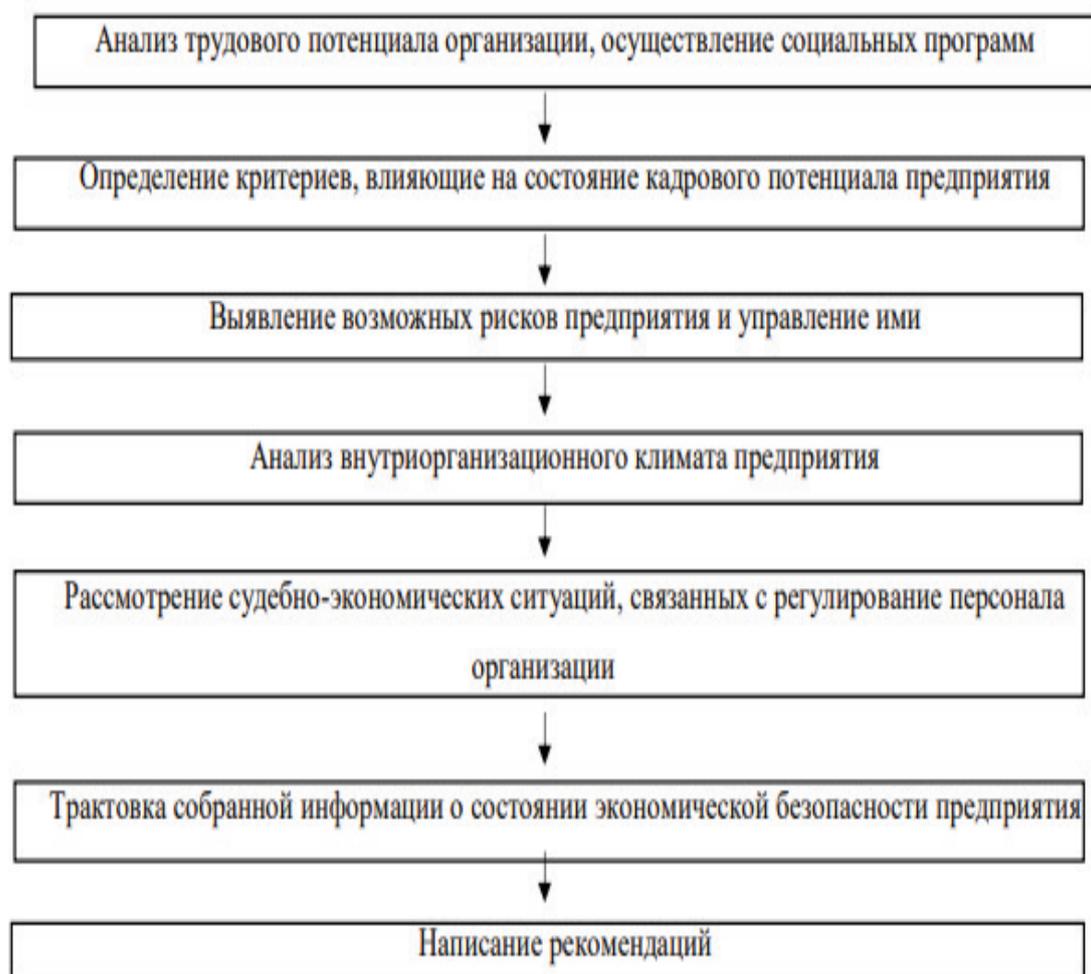


Рис.1. Шаги по распознаванию персональной составляющей компании.

Нужно анализировать макро- и микросреды, влияющие на кадровые возможности компании. Кадровые возможности компании претерпевают разные изменения в зависимости от различных условий. Это трудовые потоки, увольнения кадров, смена квалификации,

возможный шпионаж и криминал в компании. Воздействие на ситуацию с трудовыми возможностями демонстрирует единение сотрудников, уровень конфликтности персонала. Данные условия влияют на степень возможностей компании в сфере персонала и его экономическую безопасность, что продемонстрировано в табл. 1.

Важнейшей задачей изучения данной темы выступает формирование практических мер по разработке результативной управленческой структуры рисков по управлению персоналом. В целях реализации этой цели нужно решить несколько проблем:

- 1) изучение сущности экономического толкования рисковой ситуации;
- 2) исследование базовых подходов рискованной ситуации;
- 3) системность научно-исследовательских познаний о факторах, которые способствуют образованию рисков;
- 4) исследование воздействия рисков в управлении персоналом на управленческую систему компании;
- 5) исследование принципов и способов рисков в управлении персоналом;
- 6) оценка потенциальных рисков предприятия;
- 7) выявление рисков в управлении персоналом и специфики управления рисками;
- 8) формирование мер для управления рисками в сфере персоналом;
- 9) создание инструмента управления рисками компании в современных условиях предпринимательства (Белов, 2022: 67).

Таблица 1

Условия, которые влияют на потенциал кадров компании

Макросреда	Микросреда	
	Организационные	Индивидуальные
–насколько развита отрасль –изменение экономики страны – влияние научно-технических прогрессов на производительность предприятий – изменения в законодательных актах – ситуация на рынке труда – демографическое состояние – условия социальной структуры	–бизнес-стратегия роста организации –тактика и политика управления сотрудниками –степень роста –формы и условия труда на предприятии –положение управленческой формы организации –степень роста службы управления предприятием –степень роста системы управления работниками –условие микроклимата в организации –на какой стадии жизненного цикла находится предприятия –общественные нормы в росте кадрового потенциала	– потребность в увеличении профессиональных знаний и умений – отношение персонала к ценностям предприятия – способности к самообразованию – сохранение и укрепление здоровья сотрудников – отношение сотрудников к работе

Итоги изучения должны быть представлены в формировании мер управления кадровыми рисками компании, создании результативной системы управления кадровыми рисками, в итоге деятельность компании улучшится.

Шаги изучения можно осуществить согласно алгоритму:

- 1) подготовка изучения, то есть формирование программы,

- 2) выявление единиц наблюдения,
- 3) выявление способов отбора данных;
- 4) оценка документации;
- 5) подготовка данных к обработке;
- 6) обработка данных и ее оценка;
- 7) подсчёт базовых социально-экономических индикаторов;
- 8) подготовка итогов (Забирова, 2023: 22).

Оценка документации выступает ресурсной базой определения всевозможных рисков в управлении персоналом в компании. При этом нужно исследовать риски, которые встречаются при использовании и совершенствовании всех сотрудников разных профессий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нужно определить, как влияют риски в управлении персоналом на управленческую систему компании. Под их влиянием у администрации создаются конкретные планы операций, которые направлены на развитие сотрудников компании. Необходимо выявить способы, которые под влиянием рисков в управлении персоналом использует управленческая система для совершенствования кадров, включая найм, отбор, прием, образование, ориентацию, аттестацию кадров. Оценивается деятельность кадров для определения результативности функционирования компании с целью направления собственного потенциала на работу с ними для сокращения рисков в управлении персоналом.

В целях разработки мер по сокращению кадровых рисков и результативного функционирования могут быть исследованы предпринимаемые мероприятия по управлению рисками в компании. Итоги управления кадровыми рисками в организации должны быть предоставлены лишь при оценивании разрабатываемых мероприятий и сформированных методик действий подразделений, которые несут ответственность за данные меры. На базе оценки управления кадровыми рисками создаются рекомендации для совершенствования результативности функционирования предприятия.

Литература

- Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 26.12.2023).
- Багилева О.Ю. Новые стратегии успеха. М.: Изд-во Диля, 2023.
- Бадаклова А.Г. Кадровые риски // Экономика и предпринимательство. 2022. №4. С.28-31.
- Баллдин К.В. Управление рисками. М.: Юнити-Дана, 2022.
- Бартон Т. Риск-менеджмент. М.: Изд-во Вильямс ИД, 2022.
- Белов П.Г. Управление рисками, системный анализ и моделирование. М.: Юрайт, 2022.
- Буланова Е.Н. Процедура управления риском при исполнении кадровых решений // Общественные и гуманитарные науки. 2023. №4. С. 37-42.
- Васин С.М. Управление рисками на предприятии. М.: КноРус, 2023.
- Воробьев С.Н. Управление рисками в предпринимательстве. М.: Дашков и К, 2021.
- Вяткин В.Н. Управление рисками фирмы. М.: Омега. Л., 2021.
- Гиротра К. Оптимальная бизнес-модель. Четыре инструмента управления рисками. М.: Альпина Паблишер, 2022.
- Гончаренко Л.П. Риск-менеджмент. М.: КноРус, 2023.
- Гончаров Д.С. Комплексный подход к управлению рисками для российских компаний. М.: Вершина 2022.
- Грачева М.В. Управление рисками в инновационной деятельности. М.: Юнити-Дана, 2023.

- Гриماشевич О.Н. Развитие системы управления рисками на промышленных предприятиях. М.: Омега, 2022.
- Дамодаран А. Стратегический риск-менеджмент: принципы и методики. М.: Вильямс, 2023.
- Дегтярева О.И. Управление рисками в международном бизнесе. М.: Флинта, 2020.
- Ермасова Е. Б. Риск менеджмент организации. М.: Дашков и К, 2023.
- Ефремова О.С. Профессиональный риск. Оценка и определение. М.: Альфа-Пресс, 2022.
- Ефстафьев, И. Н. Тотальный риск-менеджмент. - М.: Эксмо, 2022.
- Забирова Л.М. Управление рисками, связанными с человеческими ресурсами // Вестник Казанского государственного финансово-экономического института. 2023. №2. С.17-22.
- Заиграева М.А. Основы построения кадровой безопасности предприятия // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2023. №5. С. 39-44.
- Ильин Е.П. Психология риска. СПб.: Питер, 2023.
- Капустина Н.В. Риски управления персоналом // Экономика образования. 2023. №5. С.139-142.
- Кольцова Л. Страхование от кадровых рисков // Справочник по управлению персоналом. 2023. №6. С.30-35.
- Круи М. Основы риск-менеджмента. М.: Омега, 2022.
- Крышкин О.В. Риски и бизнес-процессы. М.: Альпина Паблишер, 2023.
- Кудрявцев А.А. Интегрированный риск-менеджмент. М.: Экономика, 2022.
- Кузнецова Н.В. Обеспечение кадровой безопасности как функции управления персоналом // Проблемы теории и практики управления. 2022. №3. С. 55-58.
- Кузнецова Н.В. Теоретические подходы к классификации кадровых рисков // Проблемы теории и практики управления. 2022. №4. С. 28-30.
- Куликова Е. Управление рисками. Инновационный аспект. М.: Бератор – Паблишинг, 2023.

References

- Ofitsial'nyi sait Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki. [Elektronnyi resurs]. [Official website of the Federal State Statistics Service. [Electronic resource]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (data obrashcheniya 26.12.2023). [in Russian].
- Bagileva, O. Yu. Novye strategii uspekha [New strategies for success]. - М.:Iz-vo Dilya, 2023. [in Russian].
- Badaklova, A. G. Kadrovye riski [Personnel risks]. Economics and Entrepreneurship. 2022. No.4. pp.28-31. [in Russian].
- Balldin, K. V. Upravlenie riskami [Risk management]-М.: Unity-Dana,2022. [in Russian].
- Barton, T. Risk-menedzhment [Risk management]. - М.: Williams ID, 2022 [in Russian].
- Belov, P. G. Upravlenie riskami, sistemnyi analiz i modelirovanie [Risk management, system analysis and modeling] - М.: Yurayt, 2022. [in Russian].
- Bulanova, E. N. Protsedura upravleniya riskom pri ispolnenii kadrovyykh reshenii[Risk management procedure when executing personnel decisions]. Social Sciences and Humanities. 2023. No. 4. pp.37.-42. [in Russian].
- Vasin, S. M. Upravlenie riskami na predpriyatii [Risk management in the enterprise]. М.: KnoRus, 2023. [in Russian].
- Vorob'ev, S. N. Upravlenie riskami v predprinimatel'stve [Risk management in entrepreneurship]. - М.: Dashkov i K, 2021. [in Russian].
- Vyatkin, V. N. Upravlenie riskami firmy [Risk management of the company]. - М.: Omega - L, 2021. [in Russian].

Girotra, K. Optimal'naya biznes-model'. Chetyre instrumenta upravleniya riskami [Optimal business model. Four risk management tools]. - M.: Alpina Publisher, 2022. [in Russian].

Goncharenko, L.P. Risk-menedzhment [Risk management]. - M.: KnoRus, 2023. [in Russian].

Goncharov, D. S. Kompleksnyi podkhod k upravleniyu riskami dlya rossiiskikh kompanii [An integrated approach to risk management for Russian companies]. -M.: Vershina 2022. [in Russian].

Gracheva, M. V. Upravlenie riskami v innovatsionnoi deyatel'nosti [Risk management in innovation]. - M.: Unity-Dana, 2023. [in Russian].

Grimashevich, O. N. Razvitie sistemy upravleniya riskami na promyshlennykh predpriyatiyakh [Development of a risk management system at industrial enterprises]. -M.: Omega, 2022. [in Russian].

Damodaran, A. Strategicheskii risk-menedzhment: printsipy i metodiki [Strategic risk management: principles and methods]. - M.: Williams, 2023. [in Russian].

Degtyareva, O. I. Upravlenie riskami v mezhdunarodnom biznese [Risk management in international business]. - M.: Flinta, 2020. [in Russian].

Ermasova, E. B. Risk menedzhment organizatsii [Risk management of an organization]. - M.: Dashkov i K, 2023. [in Russian].

Efremova, O. S. Professional'nyi risk. Otsenka i opredelenie [Professional risk. Assessment and determination]. - M.: Alfa-Press, 2022. [in Russian].

Efstaf'ev, I. N. Total'nyi risk-menedzhment [Total risk management]. - M.: Eksmo, 2022 [in Russian].

Zabirova, L. M. Upravlenie riskami, svyazannymi s chelovecheskimi resursami [Managing risks associated with human resources // Bulletin of the Kazan State Financial and Economic Institute. 2023. Nr. 2. pp. 17-22. [in Russian]

Zaigraeva, M. A. Osnovy postroeniya kadrovoi bezopasnosti predpriyatiya [Fundamentals of building personnel security of an enterprise] // Economics and modern management: theory and practice. 2023. Nr. 5. pp. 39-44. [in Russian].

Il'in, E. P. Psikhologiya riska [Psychology of risk]. - St. Petersburg: Peter, 2023. [in Russian].

Kapustina, N. V. Riski upravleniya personalom [Risks of personnel management] // Economics of Education. 2023. Nr.5. pp.139-142. [in Russian].

Kol'tsova, L. Strakhovka ot kadrovyykh riskov [Insurance against personnel risks // Spravochnik po upravleniyu personalom. 2023. Nr.6. pp.30-35. [in Russian].

Krui, M. Osnovy risk-menedzhmenta [Fundamentals of risk management]- M.: Omega, 2022. [in Russian].

Kryshkin, O. V. Riski i biznes-protssy [Risks and business processes]. - M.: Alpina Publisher 2023. [in Russian].

Kudryavtsev, A. A. Integrirovannyi risk-menedzhment [Integrated risk management]. - M.: Economics, 2022. [in Russian].

Kuznetsova, N. V. Obespechenie kadrovoi bezopasnosti kak funktsii upravleniya personalom [Ensuring personnel security as a function of personnel management] // Problems of management theory and practice. 2022. Nr.3. pp. 55-58. [in Russian].

Kuznetsova, N. V. Teoreticheskie podkhody k klassifikatsii kadrovyykh riskov [Theoretical approaches to the classification of personnel risks] // Problems of management theory and practice. 2022. Nr. 4. pp. 28-30. [in Russian].

Kulikova, E. Upravlenie riskami. Innovatsionnyi aspekt [Risk management. Innovative aspect]. - M.: Berator – Publishing, 2023. [in Russian].

УДК 336

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-82-88

Наминова К. А., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: kermen.09@yandex.ru

Макаева К. И., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: kermen_makaeva@mail.ru

Босхаева Э. С., учитель-логопед,
ЧДОУ «Семушка»,
г. Элиста, Россия,
E-mail: kermen.09@yandex.ru

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Ключевыми аспектами, которые организация изучает в рамках экономических отношений, являются рынок и конкуренты. Организации анализируют спрос и предложение на товары и услуги, чтобы определить свою конкурентоспособность. Они изучают долю рынка, тенденции и тренды, чтобы адаптировать свою стратегию и оставаться востребованными.

Конкурентный анализ позволяет организации определить своих основных конкурентов, их преимущества и слабые места. Это помогает разработать эффективные маркетинговые стратегии, чтобы привлечь больше клиентов и удержать их. Организации также изучают конкурентов, чтобы понять их ценообразование, маркетинговые активности и инновации, чтобы быть на шаг впереди.

Ключевые слова: организация, конкурентоспособность, факторы, признаки, показатели, виды.

UDC 336

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-82-88

*Naminova K. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov
Elista, Russian Federation,
E-mail: kermen.09@yandex.ru*

*Makaeva K. I., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov,
Elista, Russian Federation,
E-mail: kermen_makaeva@mail.ru*

*Boskhaeva E. S., The teacher is a speech therapist,
CHDOU «Semushka»,
Elista, Russia,
E-mail: kermen.09@yandex.ru*

KEY ASPECTS OF AN ORGANIZATION'S COMPETITIVENESS

Annotation. The key aspects that an organization studies within economic relations are the market and competitors. Organizations analyze the supply and demand for goods and services to determine their competitive position. They study market share, trends, and trends to adapt their strategy and stay relevant.

Competitive analysis allows an organization to identify its main competitors, their strengths and weaknesses. This helps in developing effective marketing strategies to attract more customers and retain them. Organizations also study competitors to understand their pricing, marketing activities and innovations to stay one step ahead.

Keywords: organization, competitiveness, factors, characteristics, indicators, types.

ВВЕДЕНИЕ

В текущее время при существующей жесткой и агрессивной конкуренции ключевой целью современных коммерческих предприятий является не только извлечение прибыли, но и завоевание, удержание приемлемой доли рынка и достижение преимущества над конкурирующими организациями. Успехом коммерческого предприятия в современной рыночной среде служит его возможность устоять и одержать победу в конкурентном поединке. Для этого необходимо всегда мониторить свой уровень конкурентоспособности, определять и улучшать конкурентные преимущества своего предприятия (Минаков, 2016: 136).

Ключевыми аспектами, которые организация изучает в рамках экономических отношений, являются рынок и конкуренты. Организации анализируют спрос и предложение на товары и услуги, чтобы определить свою конкурентоспособность. Они изучают долю рынка, тенденции и тренды, чтобы адаптировать свою стратегию и оставаться востребованными.

Конкурентный анализ позволяет организации определить своих основных конкурентов, их преимущества и слабые места. Это помогает разработать эффективные маркетинговые стратегии, чтобы привлечь больше клиентов и удержать их. Организации также изучают конкурентов, чтобы понять их ценообразование, маркетинговые активности и инновации, чтобы быть на шаг впереди.

Конкурентоспособность организаций является сложной категорией, которая представляет совокупность свойств, выгодно отличающих хозяйствующий субъект от другого, она выражается в высокой степени удовлетворения потребностей населения, эффективности деятельности, в быстрой адаптации к изменяющимся условиям рынка.

Стремительное развитие экономики, высокая степень конкуренции на рынке товаров и услуг способствуют развитию кадровой политики на предприятии, так как главным ресурсом организации являются ее сотрудники, расходы на которых возникают при их найме и обучении.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Содержание статьи и сделанные в работе выводы авторов опирались на теоретические разработки отечественных исследователей по тематике исследования. Используемые материалы представлены в журналах, сети Интернет, сборниках конференций разного уровня, учебно-методической литературе.

Методологией исследования выступает комплексный подход к изучению поставленной проблематики.

Обсуждения. Важнейшей характеристикой развития любой экономики, отрасли, организации является конкурентоспособность. Этот показатель является ключевым для развития любого государства, региона, так как определяет перспективы развития любой территории.

По мнению А.И. Тихонова, «Система управления конкурентоспособностью должна иметь разностороннюю ориентацию, которая учитывает интересы предприятия в различных аспектах его деятельности. В основу построения такой системы положен организационно-экономический механизм, учитывающий, с одной стороны, особенности деятельности предприятия, а с другой – его положение на рынке и состояние внешней среды» (Тихонов, 2020: 91-102).

Ю.Б. Рубин и В.В. Шустов пишут, что «...конкурентоспособность предприятия рассматривается в динамике и перспективе, а именно как действительная, актуальная и вероятная, возможная в будущем способность предприятия создавать и оборачивать на рынке товары, которые по своим характеристикам более привлекательны для потребителей» (Рубин, Шустов, 1990: 62).

Авторы Ю.Б. Рубин и В.В. Шустов справедливо отмечают, что без использования таких показателей, как определение динамики и перспективы, невозможно определить степень конкурентоспособности предприятия и удержать ее на необходимом уровне для достижения стратегической цели. Чем больше временной ряд показателей динамики анализа конкурентоспособности предприятия, тем точнее можно определить особенности развития хозяйствующего субъекта.

По мнению Д.В. Костюнина, «Конкурентоспособность предприятий в современном мире – ключ к его успеху, прибыльности и процветанию. Категория «конкурентоспособность», описывающая состояние экономического объекта, зависит от комплекса факторов, которые всесторонне характеризуют деятельность предприятия» (Костюнин, 2022: 343-345).

Д.В. Костюнина выделяет факторный подход, состоящий в выявлении всесторонних причин изменения степени конкурентоспособности. Этот подход связан с определением количественных оценок, что является важным для принятия управленческих решений.

М.Ш. Габибова пишет: «Конкурентоспособность предприятия – это способность противостоять на рынке изготовителям и поставщикам аналогичной продукции (конкурентам) как по степени удовлетворения своими товарами или услугами конкретной потребности потребителей, так и эффективности производственной, маркетинговой и финансовой деятельности» (Габибова, 2015: 85).

По нашему мнению, М.Ш. Габибова дает широкое представление о конкурентоспособности предприятия, при этом связывает это понятие с финансами. Финансовое благополучие хозяйствующего субъекта напрямую связано с конкурентоспособностью организации. В данном случае актуально затронуть финансовый потенциал, который включает платежеспособность и финансовую устойчивость организации. Эти показатели являются количественными, их можно сравнить с предыдущими периодами для определения тенденции их развития и с нормативными значениями, которые для каждой отрасли являются разными, но общее ресурсное состояние организации будет зависеть от конкурентоспособности организации.

И.Ф. Емельянова отмечает: «Конкурентоспособность организации – показатель конкурентных преимуществ предпринимательского субъекта, что включает его потенциальные возможности, сильные стороны и способность реагировать на возникающие угрозы внешней среды. Именно поэтому управление конкурентоспособностью организации направлено на устранение ее слабых сторон и развитие конкурентных преимуществ, которые позволяют ей выделяться среди других конкурентов на рынке для потребителей» (Емельянова, 2020: 73).

Представление исследуемого понятия по И.Ф. Емельяновой сводится к определению конкурентных преимуществ и связано с проведением такого элемента исследования, как SWOT-анализ. По нашему мнению, такой подход является недостаточным, так как представляет только общую картину и направление деятельности хозяйствующего субъекта, не включает расчет цифр, зависимости, что будет достаточно только для определения общей стратегии развития организации.

Анализ теоретических источников показывает, что термин «конкурентоспособность организаций» является сложной категорией, которая представляет совокупность свойств, выгодно отличающих хозяйствующий субъект от другого. Она выражающаяся в высокой степени удовлетворения потребностей населения, в эффективности деятельности, быстрой адаптации к изменяющимся условиям рынка.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Проведенное исследование показывает, что на основе определений различных авторов можно выделить виды конкурентоспособности предприятия.

Выделяют несколько видов конкурентоспособности:

- 1) товарный;
- 2) микроуровень;
- 3) мезоуровень;
- 4) макроуровень.

На рисунке 1 выделим факторы, влияющие на конкурентоспособность организации.

И.Б. Береговая в этом случае отмечает: «Заметно «смешивание» факторов и показателей, характеризующих конкурентоспособность. Если налоговую среду и доступность источников финансирования можно отнести к факторам, то качество производимых товаров, уровень менеджмента, качество персонала являются индикаторами конкурентоспособности предприятия» (Береговая, 2015).

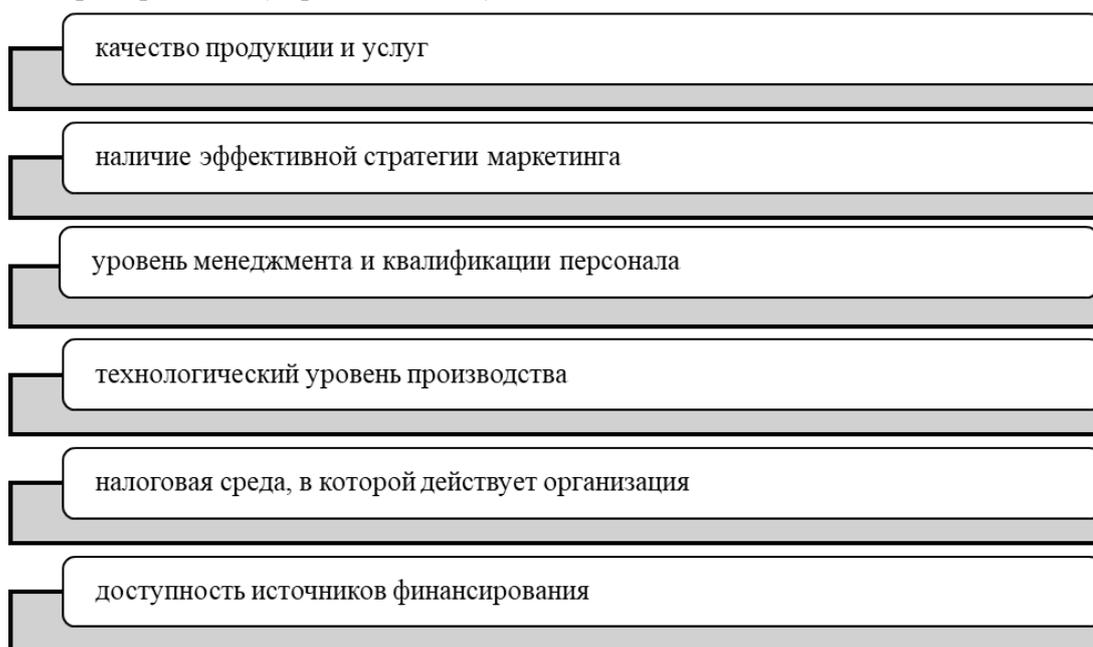


Рис. 1. Факторы, влияющие на конкурентоспособность организации (Мазилкина, 2009: 123).

О.Н. Беленов приводит классификацию факторов конкурентоспособности, предложенную И.М. Лифицем применительно к стране (рисунок 2).

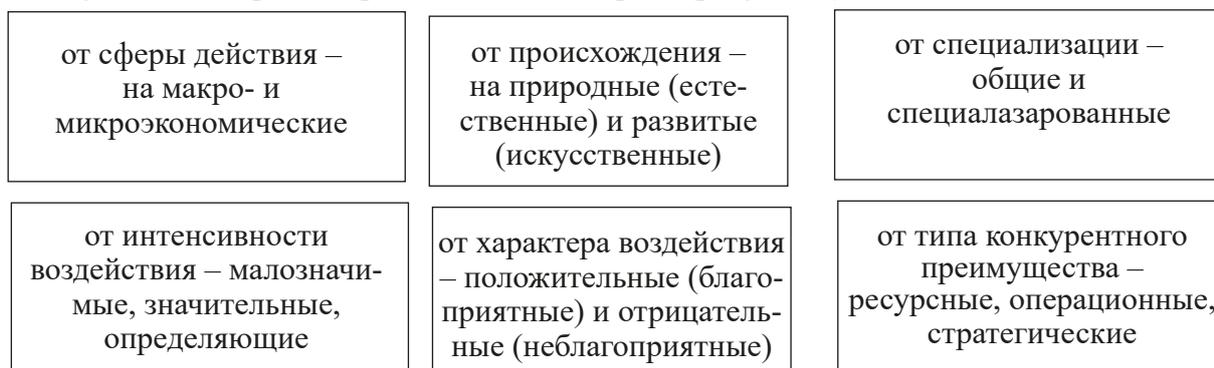


Рис. 2. Факторы, влияющие на конкурентоспособность страны (Мазилкина, 2009: 149).

В своем исследовании Ю.В. Нуретдинова, В.А. Степанова, А.А. Бояркина отмечают: «Производство продукции и предоставление услуг высокого качества являются для предприятий принципиально важным источником конкурентного преимущества. Качество

продукции способствует увеличению объема реализации товаров, получению прибыли. Данный фактор служит основным показателем конкурентоспособности продукции предприятия» (Нуретдинова, Степанова, Бояркина, 2018:67).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В отечественной литературе широко изучается данная категория, различные авторы рассматривают и связывают этот показатель с различными аспектами деятельности хозяйствующих субъектов.

Можно прийти к выводу, что «конкурентоспособность организаций» является сложной категорией, которая представляет совокупность свойств, выгодно отличающих хозяйствующий субъект от другого. Она выражается в высокой степени удовлетворения потребностей населения, эффективности деятельности, быстрой адаптации к изменяющимся условиям рынка.

В работе рассмотрены признаки конкурентоспособности, при этом авторы приходят к выводу, что признаки определяют сущность конкурентоспособности, умение делать выводы и принимать решения.

Авторы заостряют внимание на факторах конкурентоспособности, которые используются для ее классификации.

Литература

Беленов О.Н. Конкурентоспособность стран и регионов / О.Н. Беленов, А.А. Анучин. М.: КНОРУС, 2015. 148 с.

Воронов А. Конкуренция в XXI веке // Маркетинг. 2016. № 5. С. 16-24.

Габибова М.Ш. Пути повышения конкурентоспособности предприятия // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы III междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015 г.). М.: Буки-Веди, 2015. С. 85-87.

Емельянова И.Ф. Основные понятия теории конкурентоспособности предприятия: сущность, характер взаимосвязей, место в системе конкурентных отношений // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. 2020. № 1. С. 72-81.

Костюнин Д.В. Методы анализа конкурентоспособности предприятия в условиях кризиса // Студенческая молодёжь XXI века: наука, творчество, карьера, цифровизация: Сборник материалов Межвузовской научно-практической конференции, Москва, 26 мая 2022 года / Под общей редакцией Е.А. Руднева, под научной редакцией Л.Н. Горбуновой. М.: Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования «Московский экономический институт», 2022. С. 343-348.

Мазилкина Е.И. Управление конкурентоспособностью / Е.И. Мазилкина, Т.Г. Паничкина. М.: ОмегаЛ, 2009. 328 с.

Минаков Р.Ю. Дифференциация стратегий обеспечения конкурентных преимуществ коммерческого предприятия // XXI Державинские чтения: Материалы Общероссийской научной конференции, Тамбов, 19 апреля 2016 года / Ответственный редактор Е.К. Карпунина; Институт экономики, управления и сервиса. Том Часть II. Тамбов: Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, 2016. С. 137-142.

Рубин Ю.Б., Шустов В.В. Конкуренция: реалии и перспективы. М.: Знание, 1990. 62 с.

Тихонов А.И. Организационно-экономический механизм повышения конкурентоспособности промышленного предприятия // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2020. № 2. С. 91-101.

Береговая И.Б. Факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятия // Символ науки. 2015. №12-1. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyaushchie-na-konkurentosposobnost-predpriyatiya-1> (дата обращения 20.12.2023).

Нуретдинова Ю.В., Степанова В.А., Бояркина А.А. Качество продукции как основа конкурентоспособности предприятия // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. №5-2. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-produktsii-kak-osnova-konkurentosposobnosti-predpriyatiya> (дата обращения 20.12.2023).

References

Belenov O.N. Konkurentosposobnost' stran i regionov [Competitiveness of countries and regions] / O.N. Belenov, A.A. Anuchin. – М.: KNORUS, 2015. – pp.148. [in Russian].

Voronov A. Konkurentsia v XXI veke [Competition in the XXI century] // Marketing. 2016. № 5. pp. 16–24. [in Russian].

Gabibova M.SH. Puti povysheniya konkurentosposobnosti predpriyatiya [Ways to increase the competitiveness of an enterprise] // Aktual'nyye voprosy ekonomiki i upravleniya: materialy III mezhdunar. nauch. konf. (g. Moskva, iyun' 2015 g.). - М.: Buki-Vedi, 2015. - pp. 85-87. [in Russian].

Yemel'yanova I.F. Osnovnyye ponyatiya teorii konkurentosposobnosti predpriyatiya: sushchnost', kharakter vzaimosvyazey, mesto v sisteme konkurentnykh otnosheniy [Basic concepts of the theory of enterprise competitiveness: essence, nature of relationships, place in the system of competitive relations] // Vestnik Donetskogo natsional'nogo universiteta. Seriya V. Ekonomika i pravo. 2020. № 1. pp. 72–81. [in Russian].

Kostyunin, D. V. Metody analiza konkurentosposobnosti predpriyatiya v usloviyakh krizisa [Methods for analyzing the competitiveness of an enterprise in a crisis] // Studencheskaya molodozh' KHKHI veka: nauka, tvorchestvo, kar'yera, tsifrovizatsiya : Sbornik materialov Mezhvuzovskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, Moskva, 26 maya 2022 goda / Pod obshchey redaktsiyey Ye.A. Rudneva, pod nauchnoy redaktsiyey L.N. Gorbunovoy. – Moskva: Negosudarstvennoye obrazovatel'noye chastnoye uchrezhdeniye vysshego obrazovaniya “Moskovskiy ekonomicheskiy institut”, 2022. – pp. 343-348. [in Russian].

Mazilkina Ye. I. Upravleniye konkurentosposobnost'yu / Ye. I. Mazilkina, T. G. Panichkina. – М.: OmegaL, 2009. – 328 p. [in Russian].

Minakov, R. YU. Differentsiatsiya strategiy obespecheniya konkurentnykh preimushchestv kommercheskogo predpriyatiya [Competitiveness Management] // KHKHI Derzhavinskiye chteniya : Materialy Obshcherossiyskoy nauchnoy konferentsii, Tambov, 19 aprelya 2016 goda / Otvetstvennyy redaktor Ye.K. Karpunina; Institut ekonomiki, upravleniya i servisa. Tom Chast' II. – Tambov: Tambovskiy gosudarstvennyy universitet im. G.R. Derzhavina, 2016. – pp. 137-142. [in Russian].

Rubin YU. B., Shustov V. V. Konkurentsia: realii i perspektivy [Competition: realities and prospects]. М.: Znaniye, 1990. 62 p. [in Russian].

Tikhonov A.I. Organizatsionno-ekonomicheskiy mekhanizm povysheniya konkurentoustoychivosti promyshlennogo predpriyatiya [Organizational and economic mechanism for increasing the competitiveness of an industrial enterprise] // Menedzhment i biznes-administrirovaniye. 2020. № 2. pp. 91–101. [in Russian].

Beregovaya I. B. Faktory, vliyayushchiye na konkurentosposobnost' predpriyatiya [Factors influencing the competitiveness of an enterprise] // Simvol nauki. 2015. №12-1. [Elektronnyy resurs] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayushchie-na-konkurentosposobnost-predpriyatiya-1> (data obrashcheniya 20.12.2023). [in Russian].

Nuretdinova YU.V., Stepanova V.A., Boyarkina A.A. Kachestvo produktsii kak osnova konkurentosposobnosti predpriyatiya [Product quality as the basis of enterprise competitiveness] // Mezhdunarodnyy zhurnal gumanitarnykh i yestestvennykh nauk. 2018. №5-2. [Elektronnyy resurs] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-produktsii-kak-osnova-konkurentosposobnosti-predpriyatiya> (data obrashcheniya 20.12.2023) [in Russian].

**БУХГАЛТЕРСКИЙ И
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ
УЧЕТ**

УДК 657.4.012.2

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-90-104

Берикова Н. Б., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: natla13@yandex.ru

Павлова Н. Ц., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: pavlova_nc68@mail.ru,

Манджиева Д. В., старший преподаватель,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,
E-mail: mandzhieva.delgir@mail.ru

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОЦЕНКА ДЕЙСТВУЮЩЕЙ ПРАКТИКИ САНКЦИОНИРОВАНИЯ РАСХОДОВ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация. Процесс ведения бухгалтерского (бюджетного) учета в государственном секторе экономики находится в непрерывной трансформации. Ежегодно законодательно вносится множество изменений в порядок учета и формирования финансовой отчетности. Одним из разделов учета, представляющим особый интерес для бухгалтеров государственных учреждений, является учет операций по санкционированию расходов бюджета, который ведется с 2004 г. после утверждения приказом Министерства Финансов России соответствующей Инструкции с последующими внесенными в нее дополнениями. В статье раскрыто современное состояние и проведена оценка действующей практики санкционирования расходов казенных учреждений.

Ключевые слова: санкционирование, казенное учреждение, Федеральное казначейство, бюджетный учет.

UDC 657.4.012.2

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-90-104

*Berikova N. B., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikova,
Elista, Russian Federation,
E-mail: natla13@yandex.ru*

*Pavlova N. Ts., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikova,
Elista, Russian Federation,
E-mail: pavlova_nc68@mail.ru*

*Mandzhieva D. V., senior lecturer,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikova,
Elista, Russian Federation,
E-mail: mandzhieva.delgir@mail.ru*

CURRENT STATE AND ASSESSMENT OF THE CURRENT PRACTICE OF AUTHORIZING EXPENDITURES OF PUBLIC INSTITUTIONS

Annotation. The process of accounting (budget) accounting in the public sector of the economy is in continuous transformation. Every year, many legislative changes are made to the accounting procedure and the preparation of financial statements. One of the sections of accounting that is of particular interest to accountants of government institutions is the accounting of transactions for authorizing budget expenditures, which has been conducted since 2004 after the approval by the order of the Ministry of Finance of Russia of the relevant Instruction with subsequent additions made to it. The article reveals the current state and assesses the current practice of authorizing expenditures of government institutions.

Keywords: authorization, government agency, Federal Treasury, budget accounting.

ВВЕДЕНИЕ

Эффективное и устойчивое функционирование государства, обеспечение его социально-экономического развития, которое позволяет формировать тенденцию роста качества жизни населения, невозможны без управления бюджетной системой. В ее основе находится государственный бюджет, аккумулированные средства (доходы) которого используются в целях реализации национальных интересов и решения стратегически важных задач (расходы).

В целях учета и контроля за расходованием бюджетных средств, а также предотвращения принятия обязательств, не обеспеченных назначениями, было введено параллельное ведение учета санкционирования расходов, отражаемых на счетах, раздела 5 «Санкционирование расходов экономического субъекта» Единого плана счетов.

Согласно п. 2 ст. 219 Бюджетного Кодекса РФ санкционирование (то есть проверка представленных денежных документов, их одобрение и оплата) осуществляют органы казначейства, а учреждение ведет учет принятых обязательств. Таким образом, в рамках исполнения бюджета разделены полномочия по принятию обязательств и их оплате (исполнению).

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

При написании статьи был применен комплекс мер научного познания, включающий в себя различные методы и подходы, такие как анализ и синтез, сравнение, логический подход, группировка, приведение аналогии и системный подход.

Информационной базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые акты в области организации бюджетного учета, официальные статистические данные, научные издания отечественных и зарубежных авторов, посвященных санкционированию расходов, интернет-ресурсы.

Обсуждение. Вопросы санкционирования расходов казенных учреждений, в том числе и правовые аспекты, рассматривали в своих работах В.С. Анженко, М.В. Егорова, А.В. Ермоленко, М.И. Канкулова, Л.Р. Ковтун, Э.А. Ларюшина, А.О. Логвенчева, М.А. Третьякова, А.Д. Никанорова, А.В. Пичушкин и др. Методические аспекты проверки обязательств в процессе санкционирования расходов рассматривали Н.С. Сергиенко, Т.С. Трифонова, Е.А. Федченко и др.

В силу установленных бюджетных полномочий по внутреннему государственному финансовому контролю Федеральное казначейство осуществляет санкционирование операций на лицевых счетах, открытых организациям в органах Федерального казначейства (БК РФ). По сути процедуры санкционирования означают принятие к исполнению документов организаций после предварительной проверки.

Правила ведения бухгалтерского учета в учреждениях определяются некоторыми особенностями.

В соответствии со ст. 123.22 Гражданского кодекса РФ (ГК РФ) государственное учреждение может быть казенным, бюджетным или автономным.

Ламовская О.Г. отмечает, что «разделение учреждений на три типа повлекло за собой изменения в нормативно-правовом регулировании бухгалтерского учета бюджетного сектора экономики» (Ламовская, 2016: 83).

По данным Единого портала бюджетной системы Российской Федерации, всего в Российской Федерации по состоянию на 01 октября 2022 года функционируют 165,2 тыс. ед. учреждений государственного сектора, в том числе по уровням бюджетной системы федеральные – 6,02%, региональные – 21,15% и самые многочисленные муниципальные – 75,03% (рис. 1).

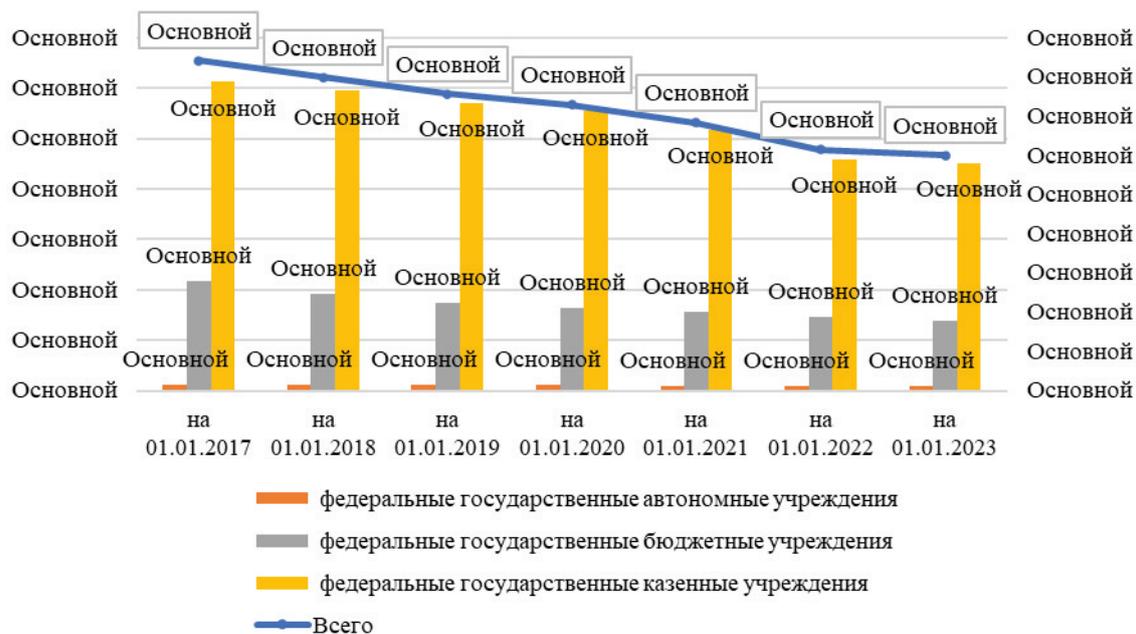


Рис. 1. Общее количество федеральных государственных учреждений по организационно-правовым формам на 01.01.2017 – 01.01.2023 гг., ед.
 Источник: Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС)
 // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс].
 URL: <https://rosstat.gov.ru/emiss> (дата обращения: 04.10.2023).

Согласно полученным данным, мы видим, что большинство учреждений в России (61,5%) являются бюджетными. Меньше всего доля автономных учреждений (11%), а на казенные учреждения приходится 27,5%.

Правовое регулирование в области санкционирования операций федеральных государственных организаций обобщено на рис. 2.

Порядок санкционирования				
Казенное учреждение	Бюджетное учреждение	Автономное учреждение	ФГУП	Юр. лицо
Приказ Минфина России от 01.09.2008 № 87н	Приказ Минфина России от 16.07.2010 № 72н	Приказ Минфина России от 16.07.2010 № 72н	Приказ Минфина России от 31.12.2013 № 144н	Приказ Минфина России от 16.02.2015 № 23н

Рис. 2. Правовое регулирование в части санкционирования операций федеральных государственных организаций.

В государственных учреждениях бухгалтерский учет регламентируется положениями одних и тех же нормативных актов, а именно Федеральным законом «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ и на основании Инструкций по бюджетному учету.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Отличительной особенностью учета в казенных учреждениях является обязательное санкционирование произведенных расходов. Санкционирование – это утверждение расходных статей бюджетных структур государством как высшей инстанцией (Коблова, 2012: 98).

В эту процедуру входят: установление предельных размеров и количества денежных обязательств; контроль; учет (Коблова, 2012: 100).

Согласно законодательным актам, точнее Бюджетному кодексу РФ, отраслевым нормам, регулируются существенные фазы санкционирования.

Для осуществления санкционирования необходимо последовательно выполнить четыре пункта:

1. Утверждение сводной бюджетной росписи.
2. Принятие расходно-доходных смет.
3. Согласование лимитов принимаемых обязательств.
4. Учет и контроль выполнения принятых обязательств.

В бюджетной росписи средства из бюджета распределяются по назначениям, определяются их получатели и распорядители (Солодова, Долидзе, 2017: 101).

Согласно статье 217 Бюджетного кодекса РФ, составление бюджетной росписи принадлежит тому органу, который на своем уровне отвечает за формирование проекта бюджета, затем ее утверждает глава соответствующей финансовой структуры.

Распорядитель бюджетных средств доводит до сведения бюджетной организации подробную информацию относительно принятых ассигнований (Сарихалилова, Османов 2017: 61). Это уведомление дает основание для формирования бюджетной сметы, в которой необходимо отразить объем получаемых средств; целевое назначение выделенных денег; распределение финансов по кварталам. Только после согласования и утверждения данного документа учреждение может использовать выделенные из бюджета финансовые средства.

Государственное казначейство определяет лимиты для предоставления средств по покрытию принятых обязательств, отражающие максимальный предел их принятия. В банковской системе, в отличие от бюджетного финансирования, такого понятия нет. Данные сводной росписи являются основанием для их установления (Ларюшина, 2022: 68).

Главные распорядители, получая сведения о лимитах бюджетных средств из казначейства, передают их получателям. Контроль исполнения производит специальный орган казначейства. Понятие бюджетных и денежных обязательств приведено в ст. 6 БК РФ (рис. 3).

Таким образом, под бюджетным обязательством принято понимать все расходы государственного (муниципального) учреждения в рамках отчетного финансового года. Также отметим, что принятие соответствующих обязательств по праву стоит считать составляющей процесса исполнения бюджета по расходу (Акашева, Назарова, 2017:109).

В бюджете существуют определенные обязанности по расходованию этих средств, которые так и называются – расходные обязательства. То есть закон Российской Федерации (субъекта РФ, нормативный акт муниципального органа власти) характеризует определенные обязанности по направлению средств из бюджета на установленные цели. Трансформация видов обязательств представлена на рис. 4.

Тем самым осуществляется определенное планирование бюджетных обязательств по бюджетным годам.

Сведения о движении бюджетных средств – текущие и плановые показатели бюджетных ассигнований и ЛБО, обязательства, принимаемые по конкурсам, а также данные о

фактическом использовании бюджетных средств – отражаются на счетах раздела 5 Плана счетов «Санкционирование расходов» (рис. 5).

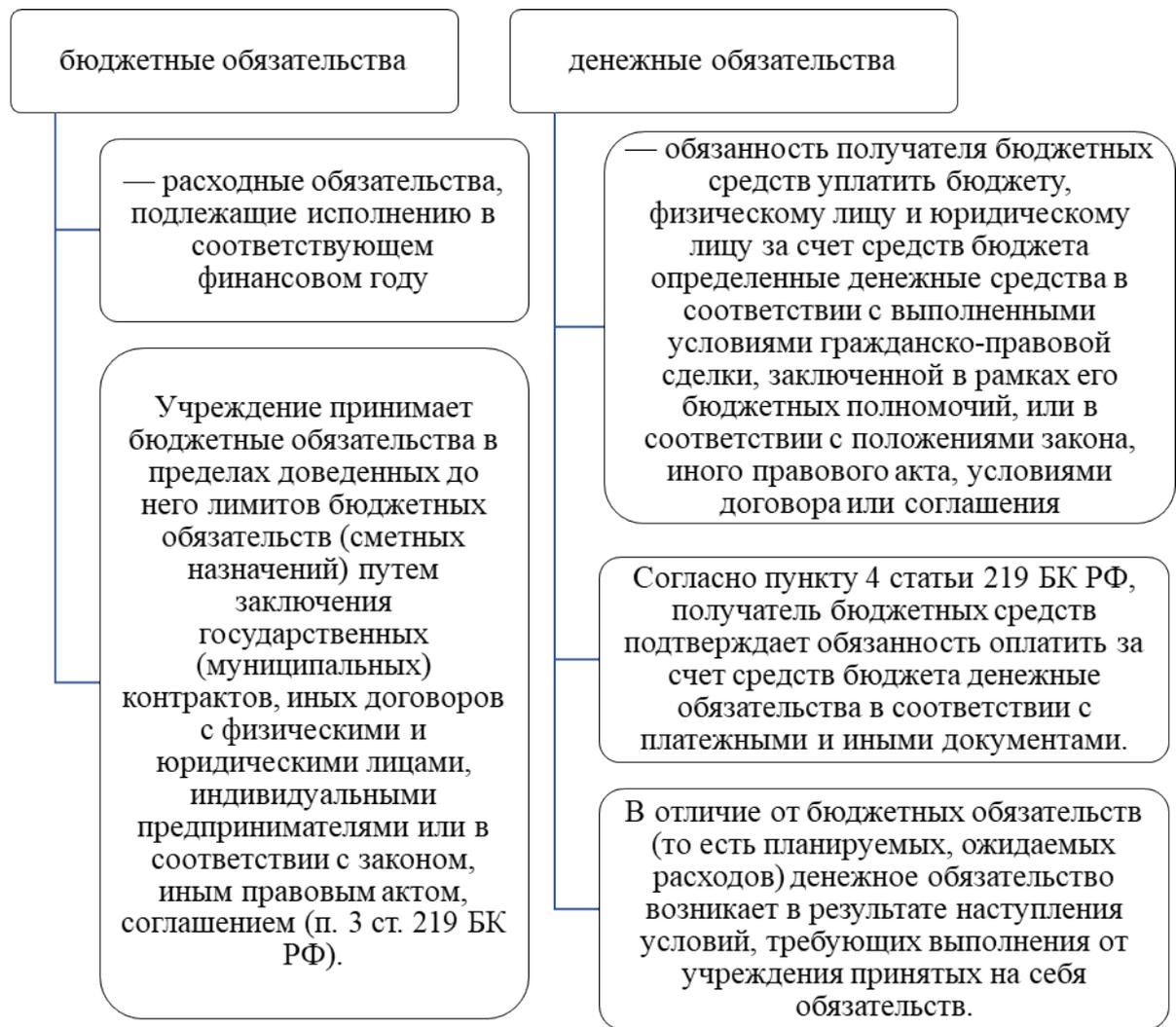


Рис. 3. Бюджетные и денежные обязательства.

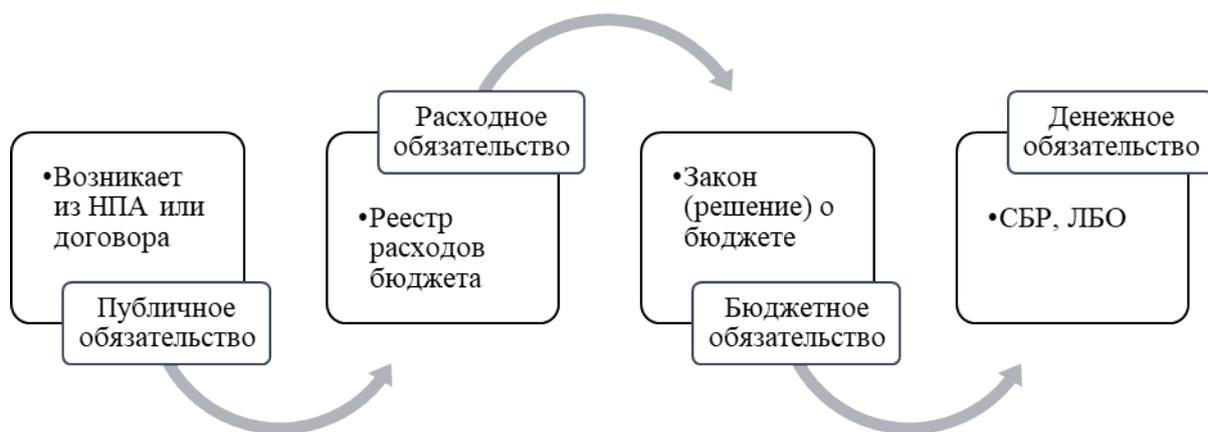


Рис. 4. Трансформация видов обязательств.

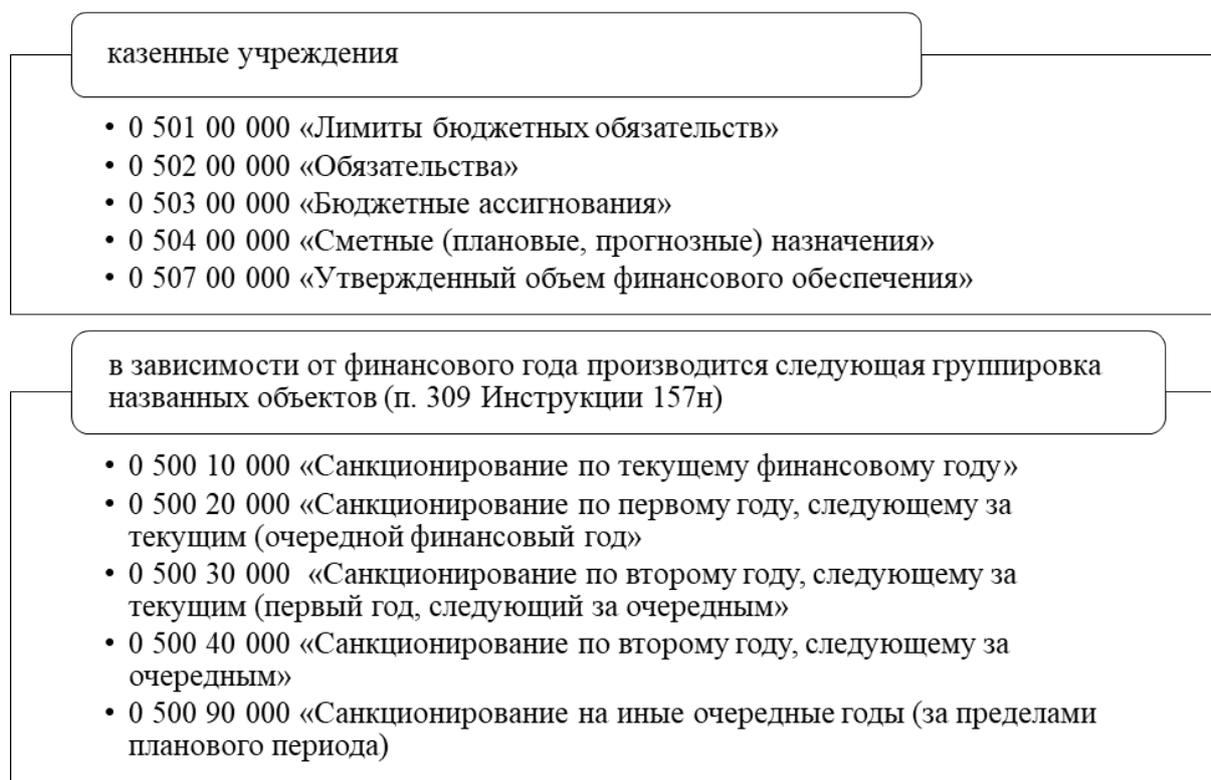


Рис. 5. Счета по учету санкционирования расходов.

Работа со счетами 5 раздела участников бюджетного процесса – казенными учреждениями – начинается с понимания определенных формулировок, понимания определенных терминов, которые используются в бюджетном законодательстве.

500-е счета – это не совсем обычные счета, они предназначены для учета показателей бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, прогнозных показателей по доходам, поступлений источников финансирования дефицита бюджета, сумм, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности бюджетного (автономного) учреждения, показателей по доходам (поступлениям) и расходам (выплатам), обязательств.

Важное правило работы с 500-ми счетами учитывает, что у 500-х счетов нет переходящих остатков, что отличает их от всех остальных счетов. Если остатки по данным счетам есть, то они, естественно, никуда не пропадают, они все переходят на следующий год.

Назначение 500-х счетов – это назначение только на один год. К примеру, если это назначение 2020 года, и оно по каким-то причинам не было исполнено, то необходимо не просто перенести остатки по счету, а заново перерегистрировать на следующий год.

Таким образом, плановый объем нового (текущего) периода заполняется с учетом неиспользованных и неисполненных обязательств прошлого года, то есть необходимо помнить о контрактах, неисполненных в предыдущем периоде.

При этом кроме обязательств – показателей текущего периода – учитываются еще и показатели плановых периодов, следующих за текущим, это второй и третий и т.д. за границами планового периода.

Например, договор аренды или договор возмездного оказания услуг, заключен на несколько лет. Это означает, что платежи (будь то расходы или доходы) будут осуществляться в течение долгого периода. В частности, договор аренды земельного участка заключается на срок 49 лет и, соответственно, обязательства по нему необходимо отражать на счетах санкционирования.

То, что отражается по счету текущего периода, в нем же остается, а запланированные расходы и/или доходы следующих лет необходимо перерегистрировать со сдвигом на год.

Законодатель в инструкции 157н говорит, что планирование условно на 500 20 м счете в следующем году должно быть перенесено на 500 10-й счет обычной бухгалтерской записью, в которой корреспондируют два 500-х счета. Это не перенос остатков, а изменение года санкционирования. Таким образом, по счетам пятого раздела вся аналитика будет сдвигаться. Так, аналитика 20 должна измениться на аналитику 10, аналитика 30 на 20 и т.д. При этом операции по смене года санкционирования, если не будут проведены или будут проведены неправильно, повлекут неверное заполнение годовой бухгалтерской (бюджетной) отчетности.

Таким образом, показатели, отражающие остатки на счетах аналитического учета по исполненным обязательствам, не переносятся на следующий финансовый год, а перерегистрируются, т.е. каждый новый отчетный год принимает новые обязательства, бухгалтер должен учитывать и обязательства прошлых периодов (Ладоня, 2021: 47).

У 500-х счетов одинаковая аналитика, то есть первые 3 разряда 500-х счетов характеризуют синтетический разрез счета с тем или иным окончанием, а вот аналитика дальше у всех счетов одинакова: в первом разряде аналитического кода стоит период, по которому производится это санкционирование данных периодов: 10 – текущий период; второй год, то есть первый год, следующий за текущим, или очередной – 20 и т.д.

ЛБО – это объем прав в денежном выражении на принятие казенным учреждением бюджетного обязательства (ст.6 БК РФ). Счет 501 применяют Федеральное казначейство; финансовые органы субъектов РФ и местных администраций; казенные учреждения.

В 26-значном номере балансового счета код «501» размещается в позициях 19-21, в позиции 22 указывается код группы, а в позиции 23 – код вида объекта учета.

В целях бухгалтерского учета в инструкциях 157н и 162н все объекты учета разделены на следующие виды: доведенные ЛБО – код 1; ЛБО к распределению – код 2; ЛБО получателей бюджетных средств – код 3; переданные ЛБО – код 4; полученные ЛБО – код 5; ЛБО в пути – код 6; утвержденные ЛБО – код 9.

В позициях 24-26 номера балансового счета проставляется КОСГУ расходов в зависимости от экономического содержания хозяйственной операции.

Счет 0 501 01000 используют главные распорядители бюджетных средств для сбора и регистрации информации о доведенных до них финансовым органом ЛБО. В соответствии с Инструкцией 162н счет 0 501 01000 применяется в корреспонденции со счетами: 0 501 02 000 – ЛБО к распределению; 0 501 09 000 – ЛБО утвержденные. Группа зависит от периода, в котором доведены лимиты. Например, суммы, доведенные на текущий год, отражаются на счете 0 501 11 000. А доведенные на следующий год – на счете 0 501 21 000.

На счете 0 501 02 000 учитываются лимиты бюджетных обязательств, подлежащих распределению. ЛБО распределяют: ГРБС своим подведомственным РБС, ПБС и себе, как получателю бюджетных средств; финансовые органы своим ГРБС, РБС и ПБС.

Счет 0 501 02 000 корреспондирует со счетами 0 501 03 000, 0 501 05 000, 0 501 01 000. На нем учитываются изменения, внесенные в распределение лимитов бюджетных обязательств в текущем году. ГРБС может детализировать распределяемые ЛБО по кодам бюджетной классификации, выполнив проводку по дебету и кредиту счета 0 501 02 000 с изменением аналитических показателей.

Счет 0 501 03 000 предназначен для отражения всеми ПБС объема прав в денежном выражении на принятие обязательств. По кредиту счета начисляются ЛБО ПБС в корреспонденции со счетом 0 501 05 000 «Полученные ЛБО», а по дебету – принятые за счет лимитов обязательства в корреспонденции со счетами 0 502 01 000, 0 502 07 000 или 0 502 09 000. Например, лимиты ПБС в 2023 году отражаются на счете 0 501 13 000, а предназначенные к освоению в 2024 году – на счете 0 501 23 000.

Счет 0 501 04 000 используют ГРБС для оформления операций по передаче подведомственным распорядителям и получателям бюджетных средств лимитов, поступивших на счете 0 501 02 (ЛБО к распределению). Финансовые органы отражают на этом счете передачу ЛБО от ГРБС распорядителям и получателям, если у ГРБС, РБС и ПБС открыты лицевые счета в разных территориальных отделениях финансового органа.

На счете 0 501 05 000 учитывают полученные ЛБО:

- РБС с отнесением в кредит счета 0 501 02000 (ЛБО к распределению);
- ПБС с отнесением в кредит счета 0 501 03 000 (ЛБО ПБС).

Финансовые органы выполняют проводки по счету 0 501 05000 в том случае, если у ГРБС, которому они выделили лимиты, и подведомственных ему РБС и ПБС лицевые счета открыты в разных территориальных отделениях ФК или другого финансового органа.

На счете 0501 06 000 отражаются суммы лимитов бюджетных обязательств, доведенных ГРБС в отчетном периоде. А полученных РБС или ПБС в периоде, следующем за отчетным. Сумма ЛБО в пути начисляется по кредиту счета 0 501 06 000 в корреспонденции с дебетом счета 0 501 05000 (полученные ЛБО). При получении документального подтверждения объема выделенных лимитов суммы, начисленные на счете 0 501 06 000, относят:

- РБС в кредит счета 0 501 02 000;
- ПБС в кредит счета 0 501 03 000.

Счет 0 501 09000 используется в учете финансовыми органами для начисления сумм лимитов бюджетных обязательств, утвержденных для ГРБС на текущий год и на все последующие периоды. Например, утвержденные ЛБО на очередной год отражаются на счете 0 501 29 000. На год, следующий за очередным, – на счете 0 501 39000 (Диваева, 2021а).

Корреспонденция счетов по отражению лимитов бюджетных обязательств приведена на рис. 6.

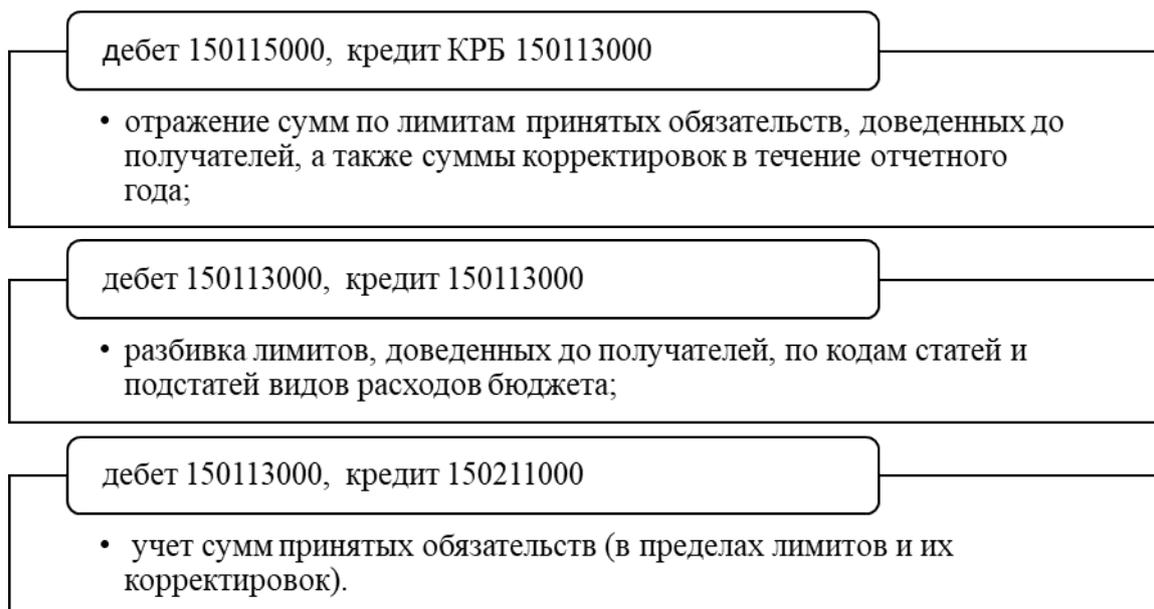


Рис. 6. Корреспонденция счетов по отражению лимитов бюджетных обязательств

Для отражения обязательств текущего периода и плановых лет используется счет 050200000 «Обязательства». Отметим, что регистрировать операции необходимо только

на основании документов, подтверждающих факт принятия конкретного обязательства. В 2018 году План счетов для отражения операций санкционирования пополнился следующими счетами:

- 050203000 – данные о принятых авансовых обязательствах;
- 050204000 – сведения об обязательствах к выполнению;
- 050205000 – информация о выполненных обязательствах.

В бюджете предусмотрены расходы, под которые уже заложены определенные бюджетные обязательства, они будут покрываться бюджетными ассигнованиями. Для их учета предусмотрен счет 0 503 00 000 «Бюджетные ассигнования».

Как и все объекты учета на счетах из раздела 5 «Санкционирование расходов», бюджетные ассигнования, учитываемые на счете 0 503 00 000, распределены по группам в зависимости от финансового периода, к которому относятся выполняемые с ними операции: текущий финансовый год – аналитический код группы «1»; первый год, следующий за текущим (очередной) – код «2»; второй год, следующий за текущим – код «3»; второй год, следующий за очередным – код «4»; иные очередные годы – код «9». Аналитический код группы указывается в 4 позиции номера синтетического счета (в 22 позиции 26-значного номера балансового счета). В каждой группе бюджетные ассигнования разделены на виды, для указания кода вида объектов учета предназначена 5 позиция номера синтетического счета (23 позиция номера балансового счета). При формировании аналитической части счета 0 503 00 000 применяются КОСГУ, соответствующие экономическому характеру признаваемых в учете бюджетных ассигнований (Диваева, 2021b).

Счет 0 503 01 000 «Доведенные бюджетные ассигнования» используют ГРБС и главные администраторы ИФДБ для учета, доведенных до них финансовыми органами сумм бюджетных ассигнований по разным направлениям расходов. Начисления этих сумм производятся по кредиту счета 0 503 01 000 в корреспонденции со счетом 0 503 09 000. При списании выделенных сумм для распределения подведомственным получателям бюджетных средств проводка формируется по дебету счета 0 503 01 000 и кредиту счета 0 503 02 000.

Дальнейшее движение бюджетных ассигнований отражается на счете 0 503 02000 «Бюджетные ассигнования к распределению». Начисление выполняется по кредиту счета в корреспонденции со счетами: 0 503 01 000 или 0 503 05 000. Списываются бюджетные ассигнования, выделенные подведомственным учреждениям в кредит счета 0 503 04 000, предназначенного для учета переданных бюджетных ассигнований.

ГРБС и главные администраторы ИФДБ часть выделенных им финансовыми органами ассигнований не передают распорядителям, получателям или администраторам, а оставляют себе на оплату своих расходов в соответствии с принятыми обязательствами. Такие бюджетные ассигнования учитываются на счете 0 503 03 000.

Переданные бюджетные ассигнования отражаются по кредиту счета 0 503 04 000. Проводки формируются ГРБС и главным распорядителями ИФДБ на основании утвержденной бюджетной росписи.

Казенные учреждения, являющиеся получателями бюджетных средств, отражают в своем учете полученные бюджетные ассигнования на счете 0 503 05000 «Полученные бюджетные ассигнования». Счет используется также РБС, получившими бюджетные ассигнования от ГРБС. Они направляют суммы с дебета счета 0 503 05000 для распределения подведомственным ПБС на счет 0 503 02 000 и для оплаты собственных расходов на счет 0 503 03 000.

Если бюджетные ассигнования, выделенные ГРБС или финансовыми органами в отчетном периоде, получателям поступают в периоде, следующем за отчетным, применяется счет 0 503 06 000 «Бюджетные ассигнования в пути». Счет используется временно до поступления документов, подтверждающих выделение бюджетных ассигнований.

Счет 0 503 09000 используется финансовыми органами для учета утвержденных бюджетных ассигнований, которые в дальнейшем доводятся до ГРБС, главных администраторов и проходят всю цепочку до непосредственных получателей бюджетных средств (Диваева, 2021b).

Бюджетополучатели производят учет по первичным документам, принятым в финансовых требованиях конкретной бюджетной отрасли (Пичушкин, 2022: 28). Перечень такой документации, которую организация будет применять в своей деятельности, следует обязательно закрепить в учетной политике (Третьякова, 2019: 135).

Принятые обстоятельства должны быть подтверждены. Подтверждение обязательств заключается в проверке совпадения средств сметы и платежных документов по договорам, заключенным с учетом установленных лимитов. Списание денежных средств с бюджетных счетов производится только после полного подтверждения и проверки, которую осуществляет уполномоченный государственным казначейством орган (Никанорова, 2020: 111).

Безусловно, своевременное и качественное прохождение документов через процедуры санкционирования зависит от оптимального проведения внутренних организационных мероприятий сторон (рис. 7).

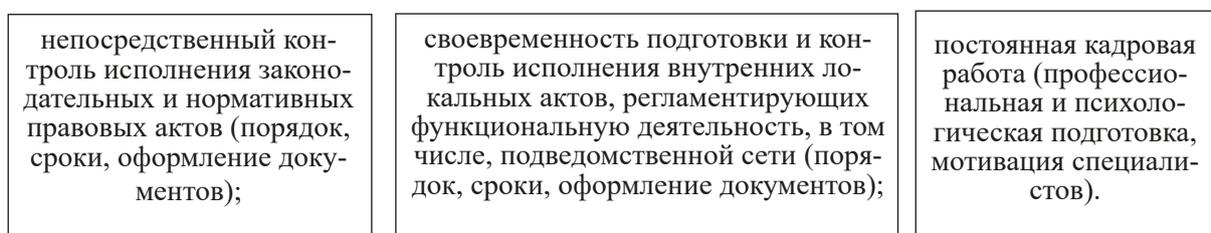


Рис. 7. Организационные мероприятия процедуры санкционирования.

Согласимся с точкой зрения Токарева И.Н., который пишет, что «результатом реализации учета санкционирования расходов стало устранение таких недостатков, как необдуманное принятие обязательств; закупка товаров (работ, услуг), когда это необходимо, а не когда из бюджета поступило финансирование» (Токарев, 2007: 18).

Регистр синтетического учета, в котором отражаются операции санкционирования до 2017 года был отдельный и назывался журнал по санкционированию. После внесенных в инструкцию изменений по учету законодатель предписывает на сегодняшний день ввести регистрацию всех показателей санкционирования в обычном журнале №8 «По прочим операциям». При этом в рамках учетной политики можно обособить эти показатели в отдельный журнал.

В своих работах Дружиловская Т.Ю., Маслова Т.С. отмечают, что «для анализа эффективности использования бюджета и оценки его воздействия на экономику необходимо контролировать движение любых активов и обязательств, признавать доходы и расходы в соответствии с фактом совершения операции. Равные условия для государственных и коммерческих организаций обеспечивают сопоставимость показателей отчетности» (Дружиловская и др., 2016: 16).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, процедура санкционирования расходов призвана предотвратить допущение выделения бюджетных ассигнований на нецелевое назначение. Она также призвана обеспечить поступление дохода в бюджет, в который могут вноситься коррективы на основании требования об экономичном распределении средств бюджета.

В целом решение актуальных вопросов санкционирования лежит в плоскости соблюдения финансовой и технологической дисциплины при условии наличия актуальной документации и гармонизации ППО сторон.

Литература

- Гражданский Кодекс Российской Федерации (ГК РФ).
Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ.
Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ.
Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ.
Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.01.2019 № 117-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности бюджетных расходов в 2019-2024 гг.».
- Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 01.12.2010 №157н «Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению» (с изменениями и дополнениями).
- Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 06.12.2010 № 162н «Об утверждении Плана счетов бюджетного учета и Инструкции по его применению» (с изменениями и дополнениями).
- Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 31.12.2016 №256н «Об утверждении федерального стандарта бухгалтерского учета для организаций государственного сектора «Концептуальные основы бухгалтерского учета и отчетности организаций государственного сектора»».
- Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 30.12.2017 № 274н «Об утверждении федерального стандарта бухгалтерского учета для организаций государственного сектора «Учетная политика, оценочные значения и ошибки».
- Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 30.10.2020 № 258н «Об утверждении Порядка учета бюджетных и денежных обязательств получателей средств федерального бюджета территориальными органами Федерального казначейства».
- Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 01.09.2008 № 87н «О Порядке санкционирования оплаты денежных обязательств получателей средств федерального бюджета и администраторов источников финансирования дефицита федерального бюджета».
- Акашева В.В. Финансирование бюджетных учреждений / В.В. Акашева, Е.В. Назарова // Экономические исследования и разработки. 2017. №4. С.107-110.
- Диваева Э. Счет 501 в бюджетном учете. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.budgetnik.ru/art/104109-schet-501-v-byudjetnom-uchete-dlya-chego-ispolzuetsya-provodki> (дата обращения 01.11.2023).
- Диваева Э. Счет 503 в бюджетном учете. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.budgetnik.ru/art/104139-schet-503-v-byudjetnom-uchete-dlya-chego-ispolzuetsya-provodki> (дата обращения 25.10.2023).
- Дружиловская Т.Ю. Особенности нормативного регулирования бухгалтерского учета в государственных (муниципальных) учреждениях / Т.Ю. Дружиловская, Э.С. Дружиловская, Т.С. Маслова // Бухгалтер и закон. 2016. №3. С.13-24.
- Коблова Г.И. Организация учета доходов и расходов // Наука и общество. 2012. №2 (5). С. 96-102.
- Ладоня С.Г. Оптимизация процесса санкционирования расходов / С. Г. Ладоня // Журнал Бюджет. 2021. № 8(224). С. 46-48.

Ламовская О.Г. Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях // Вестник аграрной науки Дона. -2016. №4. С.82-88.

Ларюшина Э.А. Санкционирование как важный элемент процедуры исполнения бюджета // Журнал Бюджет. 2022. № 11(239). С. 68-69.

Никонорова А.Д. Развитие процессов санкционирования операций получателей бюджетных средств и неучастников бюджетного процесса / А. Д. Никонорова // Научные исследования молодых учёных: сборник статей V Международной научно-практической конференции, Пенза, 27 июля 2020 года. Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2020. С. 110-113.

Пичушкин А.В. Санкционирование расходов в бюджетных учреждениях здравоохранения / А.В. Пичушкин // Бюджетный учет. 2022. № 7(211). С. 28-30.

Сарихалилова Э.Н. Учет санкционирования расходов в бюджетных учреждениях / Э.Н. Сарихалилова, К.М. Османов // Синергия Наук. 2017. № 9. С. 59-65.

Солодова С.В. Теоретическое обоснование правового подхода к учету санкционирования расходов бюджетных учреждений / С.В. Солодова, Н.И. Долидзе // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2017. № 1. С. 100-106.

Товкач А.Ю., Гайдук Н.В. Проблемы реализации электронного документооборота в бюджетном учете // Информационное общество: современное состояние и перспективы развития: Сборник материалов XV международного форума, Краснодар, 10-14 июля 2023 года. Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2023. С. 53-57.

Токарев И.Н. Развитие бюджетного учета в Российской Федерации: автореф. дис. канд. экон. наук (08.00.12) / Токарев Игорь Николаевич; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. Экон. фак. М., 2007. 32 с.

Третьякова М.А. Основные новшества учета санкционирования расходов в казенных учреждениях / М. А. Третьякова // Актуальные направления модернизации бухгалтерского учета, анализа и аудита в цифровой экономике : Материалы научно-практического круглого стола по итогам НИР / Под редакцией В.В. Плотниковой: Саратовский социально-экономический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», 2019. С. 134-138.

Учет, аудит и бухгалтерская экспертиза: история и современность / Л.Ц. Бадмахалгаев, Н.Г. Гаджиев, С.А. Коноваленко [и др.]. – Элиста: Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова, 2022. 272 с. ISBN 978-5-91458-394-8.

References

Grazhdanskij Kodeks Rossijskoj Federacii [Civil Code of the Russian Federation] (GK RF). [in Russian].

Byudzhetyj kodeks Rossijskoj Federacii [Budget Code of the Russian Federation] ot 31.07.1998 № 145-FZ. [in Russian].

Federal'nyj zakon «O buhgalterskom uchete» [On Accounting] ot 06.12.2011 № 402-FZ. [in Russian].

Federal'nyj zakon «O nekommercheskih organizacijah» [On Non-Profit Organizations] ot 12.01.1996 № 7-FZ. [in Russian].

Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 31.01.2019 № 117-r «Ob utverzhdenii Konceptii povysheniya effektivnosti byudzhetyh raskhodov v 2019-2024 gg.» [On approval of the Concept for increasing the efficiency of budget expenditures in 2019-2024]. [in Russian].

Prikaz Ministerstva finansov Rossijskoj Federacii ot 01.12.2010 №157n «Ob utverzhdenii Edinogo plana schetov buhgalterskogo ucheta dlya organov gosudarstvennoj vlasti

(gosudarstvennyh organov), organov mestnogo samoupravleniya, organov upravleniya gosudarstvennymi vnebyudzhetsnymi fondami, gosudarstvennyh akademij nauk, gosudarstvennyh (municipal'nyh) uchrezhdenij i Instrukcii po ego primeneniyu» [On approval of the Unified Chart of Accounts for public authorities (state bodies), local governments, management bodies of state extra-budgetary funds, state academies of sciences, state (municipal) institutions and Instructions for its application] (s izmeneniyami i dopolneniyami). [in Russian].

Prikaz Ministerstva finansov Rossijskoj Federacii ot 06.12.2010 № 162n «Ob utverzhdenii Plana schetov byudzhetnogo ucheta i Instrukcii po ego primeneniyu» [On approval of the Chart of Accounts for Budget Accounting and Instructions for its Application] (s izmeneniyami i dopolneniyami). [in Russian].

Prikaz Ministerstva finansov Rossijskoj Federacii ot 31.12.2016 №256n «Ob utverzhdenii federal'nogo standarta buhgalterskogo ucheta dlya organizacij gosudarstvennogo sektora «Konceptual'nye osnovy buhgalterskogo ucheta i otchetnosti organizacij gosudarstvennogo sektora» [On approval of the federal accounting standard for public sector organizations “Conceptual framework for accounting and reporting of public sector organizations»]. [in Russian].

Prikaz Ministerstva finansov Rossijskoj Federacii ot 30.12.2017 № 274n «Ob utverzhdenii federal'nogo standarta buhgalterskogo ucheta dlya organizacij gosudarstvennogo sektora «Uchetnaya politika, ocenochnye znacheniya i oshibki» [On approval of the federal accounting standard for public sector organizations “Accounting policies, estimates and errors]. [in Russian].

Prikaz Ministerstva finansov Rossijskoj Federacii ot 30.10.2020 № 258n «Ob utverzhdenii Poryadka ucheta byudzhetnyh i denezhnyh obyazatel'stv poluchatelej sredstv federal'nogo byudzheta territorial'nymi organami Federal'nogo kaznachejstva» [On approval of the Procedure for accounting for budgetary and monetary obligations of recipients of federal budget funds by territorial bodies of the Federal Treasury]. [in Russian].

Prikaz Ministerstva finansov Rossijskoj Federacii ot 01.09.2008 № 87n «O Poryadke sankcionirovaniya oplaty denezhnyh obyazatel'stv poluchatelej sredstv federal'nogo byudzheta i administratorov istochnikov finansirovaniya deficita federal'nogo byudzheta» [On the Procedure for authorizing the payment of monetary obligations of recipients of federal budget funds and administrators of sources of financing the federal budget deficit]. [in Russian].

Akasheva V. V. Finansirovanie byudzhetnyh uchrezhdenij [Financing of budgetary institutions] / V. V. Akasheva, E. V. Nazarova // Ekonomicheskie issledovaniya i razrabotki. 2017. №4. S.107-110. [in Russian].

Divaeva E. Schet 501 v byudzhetnom uchete [Account 501 in budget accounting]. [Elektronnyj resurs]. – URL: <https://www.budgetnik.ru/art/104109-schet-501-v-byudjetnom-uchete-dlya-chego-ispolzuetsya-provodki> (data obrashcheniya 01.11.2023). [in Russian].

Divaeva E. Schet 503 v byudzhetnom uchete [Account 503 in budget accounting]. [Elektronnyj resurs]. – URL: <https://www.budgetnik.ru/art/104139-schet-503-v-byudjetnom-uchete-dlya-chego-ispolzuetsya-provodki> (data obrashcheniya 25.10.2023). [in Russian].

Druzhilovskaya T.YU. Osobennosti normativnogo regulirovaniya buhgalterskogo ucheta v gosudarstvennyh (municipal'nyh) uchrezhdeniyah [Features of regulatory regulation of accounting in state (municipal) institutions] / T.YU. Druzhilovskaya, E.S. Druzhilovskaya, T.S. Maslova // Buhgalter i zakon. 2016. №3. S.13-24. [in Russian].

Koblova G. I. Organizaciya ucheta dohodov i raskhodov [Organization of accounting of income and expenses] / G. I. Kobolova // Nauka i obshchestvo. 2012. №2 (5). S. 96-102. [in Russian].

Ladonya S. G. Optimizaciya processa sankcionirovaniya raskhodov [Optimization of the process of authorizing expenses] / S. G. Ladonya // ZHurnal Byudzheta. 2021. № 8(224). S. 46-48. [in Russian].

Lamovskaya O. G. Normativno-pravovoe regulirovanie buhgalterskogo ucheta v byudzhetyh uchrezhdeniyah [Legal regulation of accounting in budgetary institutions] / O. G. Lamovskaya // Vestnik agrarnoj nauki Dona. -2016. №4. S.82-88. [in Russian].

Laryushina E. A. Sankcionirovanie kak vazhnyj element procedury ispolneniya byudzhetna [Authorization as an important element of the budget execution procedure] / E. A. Laryushina // ZHurnal Byudzhet. 2022. № 11(239). S. 68-69. [in Russian].

Nikonorova A. D. Razvitie processov sankcionirovaniya operacij poluchatelej byudzhetyh sredstv i neuchastnikov byudzhetnogo processa [Development of processes for authorizing operations of recipients of budget funds and non-participants in the budget process] / A. D. Nikonorova // NAUCHNYE ISSLEDOVANIYA MOLODYH UCHYONYH: sbornik statej V Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, Penza, 27 iyulya 2020 goda. – Penza: “Nauka i Prosveshchenie” (IP Gulyaev G.YU.), 2020. S. 110-113. [in Russian].

Pichushkin A. V. Sankcionirovanie raskhodov v byudzhetyh uchrezhdeniyah zdavoohraneniya [Authorization of expenses in budgetary healthcare institutions] / A. V. Pichushkin // Byudzhetnyj uchet. 2022. № 7(211). S. 28-30. [in Russian].

Sarihalilova E. N. Uchet sankcionirovaniya raskhodov v byudzhetyh uchrezhdeniyah [Accounting for authorization of expenses in budgetary institutions] / E. N. Sarihalilova, K. M. Osmanov // Sinergiya Nauk. 2017. № 9. S. 59-65. [in Russian].

Solodova S. V. Teoreticheskoe obosnovanie pravovogo podhoda k uchetu sankcionirovaniya raskhodov byudzhetyh uchrezhdenij [Theoretical justification of the legal approach to accounting for authorization of expenses of budgetary institutions] / S. V. Solodova, N. I. Dolidze // Vestnik Astrahanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Ekonomika. 2017. № 1. S. 100-106. [in Russian].

Tovkach A. YU., Gajduk N. V. Problemy realizacii elektronnoho dokumentooborota v byudzhetnom uchete [Problems of implementing electronic document management in budget accounting] // Informacionnoe obshchestvo: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya : Sbornik materialov XV mezhdunarodnogo foruma, Krasnodar, 10–14 iyulya 2023 goda. – Krasnodar: Kubanskij gosudarstvennyj agrarnyj universitet imeni I.T. Trubilina, 2023. S. 53-57. [in Russian].

Tokarev I.N. Razvitie byudzhetnogo ucheta v Rossijskoj Federacii [Development of budget accounting in the Russian Federation]: avtoref. dis. . kand. ekon. nauk (08.00.12) / Tokarev Igor' Nikolaevich; Mosk. gos. un-t im. M.V. Lomonosova. Ekon. fak. - Moskva, 2007. - 32 s. [in Russian].

Tret'yakova M. A. Osnovnye novshestva ucheta sankcionirovaniya raskhodov v kazennyh uchrezhdeniyah [Main innovations in accounting for authorization of expenses in government institutions] / M. A. Tret'yakova // Aktual'nye napravleniya modernizacii buhgalterskogo ucheta, analiza i audita v cifrovoj ekonomike : Materialy nauchno-prakticheskogo kruglogo stola po itogam NIR / Pod redakciej V.V. Plotnikovoj : Saratovskij social'no-ekonomicheskij institut (filial) federal'nogo gosudarstvennogo byudzhetnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya vysshego obrazovaniya “Rossijskij ekonomicheskij universitet im. G.V. Plekhanova”, 2019. S. 134-138. [in Russian].

Uchet, audit i buhgalterskaya ekspertiza: istoriya i sovremennost' [Accounting, audit and accounting expertise: history and modernity] / L. C. Badmahalgaev, N. G. Gadzhiev, S. A. Konovalenko [i dr.]. – Elista : Kalmyckij gosudarstvennyj universitet imeni B.B. Gorodovikova, 2022. – 272 s. – ISBN 978-5-91458-394-8. [in Russian].

УДК 657.6.

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-105-115

Сарунова М. П., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,

E-mail: sarunova@mail.ru,

Гаджиев Н. Г., доктор экономических наук, профессор,
Дагестанский государственный университет,
г. Махачкала, Российская Федерация,

E-mail: nazirhan55@mail.ru,

Берикова Н. Б., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация,

E-mail: natla13@yandex.ru

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ В БАНКАХ

Аннотация. Практика аудиторской деятельности показывает, что формирование методических оснований аудиторской деятельности позволяет банкам не только повысить эффективность аудита, но и добиться высоких финансово-экономических показателей, повысить уровень конкурентоспособности за счёт внедрения прогрессивных элементов управления. В статье рассмотрены основные принципы внутреннего аудита, аспекты обеспечения его независимости и объективности, проведен обзор нормативной базы внутреннего аудита. Кроме того, дана оценка методического обеспечения внутренней аудиторской деятельности в финансово-кредитных организациях, а также выявлены пути решения существующих проблем.

Ключевые слова: внутренний аудит, финансово-кредитные организации, внутренний контроль, банки, риски.

UDC 657.6.

DOI: 10.53315/2949-1177-2023-2-4-105-115

*Sarunova M. P., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikova,*

Elista, Russian Federation,

E-mail: sarunova@mail.ru,

Gadzhiev N. G., Doctor of Economic Sciences, Professor,

Dagestan State University,

Makhachkala, Russian Federation,

E-mail: nazirhan55@mail.ru,

Berikova N. B., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikova,

Elista, Russian Federation,

E-mail: natla13@yandex.ru

INTERNAL AUDIT IN BANKS

Annotation. The current economic and political situation, which has developed against the backdrop of the restrictive practices of Western countries in relation to Russia, leads to the fact that processes are taking place in the Russian financial market that require more careful control of banking activities, given that under the conditions of sanctions, achieving high efficiency of banking activities depends on the steady compliance with the methodological principles of auditing activities, giving the bank reliable guidelines in terms of existing problems and achievements. The lack of a well-functioning internal audit system causes unjustified losses and reduces the overall efficiency of the bank. At the same time, the practice of auditing in foreign countries shows that the formation of methodological foundations for auditing allows banks not only to increase the efficiency of audits, but also to achieve high financial and economic indicators, and increase the level of competitiveness through the introduction of progressive management elements. The article discusses the basic principles of internal audit, aspects of ensuring its independence and objectivity, and reviews the regulatory framework for internal audit. In addition, an assessment is made of the methodological support for internal audit activities in financial and credit organizations, and ways to solve existing problems are identified.

Keywords: internal audit, financial and credit organizations, internal control, banks, risks.

ВВЕДЕНИЕ

Развитие Российской Федерации как государства, претендующего на лидерство в политико-экономическом пространстве современного мира, требует реального повышения эффективности банковской деятельности, что возможно только при наличии достоверной информации внутреннего и внешнего характера, позволяющей руководству коммерческого банка принимать оперативные обоснованные управленческие решения. В современных условиях это приобретает особую актуальность, поскольку Россия, находясь в условиях санкционного давления со стороны западных стран, должна всемерно укреплять финансовую дисциплину, рационально организовывать кредитный процесс и формировать условия для повышения качества управления банковским делом на всех уровнях принятия решений. Решению этой проблемы подчинена разработка и внедрение в банковскую практику различных форм контроля на основе четких законодательных норм, направленных на регулирование конкретных аспектов банковской деятельности. В настоящее время одним из ключевых элементов банковского контроля является внутренний аудит, благодаря которому появляется возможность результативного контроля финансовых и хозяйственных операций коммерческого банка с целью эффективного использования банковских ресурсов, достижения наилучшего финансового результата и выработки кредитной политики и общей стратегии ведения банковского бизнеса.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В процессе исследования использовали системный подход, сравнение, метод систематизации и обобщения данных. Информационной базой для работы послужили законодательные и нормативно-правовые акты, публикации в области развития внутреннего аудита, материалы научно-практических конференций и научных журналов.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В настоящее время понятие «внутренний аудит» получает всё большее распространение в коммерческих организациях. Крупнейшие предприятия создают внутренние службы, подразделения, отделы, которые в дальнейшем специализируются на внутреннем аудите. Это благоприятно сказывается на финансово-хозяйственной деятельности в связи с тем, что на предприятии имеются сотрудники, которые в любой момент могут дать консультацию или помочь решить те или иные вопросы. Создание отдела внутреннего аудита способствует достоверности отчетности, предоставляемой пользователям, сокращению ошибок в текущем учёте. Но несмотря на множество положительных сторон наличия такого подразделения в организационной структуре предприятия, многие отказываются от подобной структуры для своего предприятия, указывая на высокие затраты содержания структурного подразделения. Именно поэтому следует акцентировать внимание на необходимости внедрения системы внутреннего аудита на предприятии.

Внутренний аудит представляет собой отдел или подразделение внутри организации, которые осуществляют проверку экономико-хозяйственной деятельности предприятия по ранее выбранному регламенту, утвержденному руководством организации. Несмотря на то, что подразделение внутреннего аудита является структурной единицей экономического субъекта, он должен базироваться на главном принципе аудита – независимости.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2020 №476-ФЗ «О внесении изменения в статью 5 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» подверглись изменению критерии организаций, подлежащих обязательному аудиту. Так, пункт 1 подпункт 4) статьи 5 307-ФЗ критерий «суммы доходов» изменился на 400 млн. руб. и в 2021 году составляет 800 млн. руб., критерий «сумма активов баланса» увеличился на 360 млн. руб. и на данный момент составляет 400 млн. руб. (Об аудиторской деятельности, 2008).

Большинство организаций сочли эти изменения положительными, так как исчезла необходимость каждый год оплачивать весьма дорогостоящую процедуру, однако, на наш взгляд, данные нововведения являются больше негативными для самих хозяйствующих субъектов, поскольку данная проверка обеспечивает надежность информации, используемой для принятия решений ее пользователями, а также дает рекомендации по улучшению ведения учета.

Последствиями поднятия порога могут быть многочисленные нарушения законодательных и нормативных актов, мошенничество, увеличение рисков для контрагентов и, как следствие, повышение их осмотрительности, усиление мер по проверке фирм, выбираемых для сотрудничества, отток крупных деловых предложений у организаций, неподлежащих обязательному аудиту, накопление совершаемых в учете ошибок и пр.

Работа подразделения внутреннего аудита должна вестись в соответствии со следующей нормативной базой, представленной в таблице 1 (Концевая, 2021: 151).

Также на практике применяются документы других органов власти и регулирования: Рекомендации Банка России по организации управления рисками, внутреннего контроля, внутреннего аудита, работы комитета совета директоров (наблюдательного совета) по аудиту в публичных акционерных обществах, Приказ ФНС от 16.06.2017 г. «Об утверждении требований к организации системы внутреннего контроля», Рекомендации Минфина РФ по организации и осуществлению внутреннего контроля и др.

Таблица 1

Нормативная база, регулирующая внутренний аудит

Наименование группы документов	Наименование документа	Характеристика документа
Документы межгосударственных организаций	Лимская декларация руководящих органов контроля ИНТОСАИ	Содержит основные принципы и методы контроля, методы отчёта
	Международный стандарт ИСО 9004:2009 «Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества»	Содержит информацию о применении результатов внутренних аудитов, определяет внутренний аудит как инструмент для оценки системы менеджмента организации
Федеральные законы	Федеральный закон «О бухгалтерском учёте» № 402-ФЗ	Содержит информацию об обязанности экономического субъекта по организации и осуществлению внутреннего контроля
	Федеральный закон № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путём, и финансированию терроризма»	Содержит информацию об обязанности организации разрабатывать правила внутреннего контроля в соответствии с данным ФЗ для предотвращения сокрытия получения доходов преступным путем и финансирования терроризма
	Федеральный закон № 41-ФЗ «О Счетной палате РФ», «Взаимодействие Счетной палаты РФ с подразделениями внутреннего аудита»	Содержит информацию об обязанности внутреннего аудита содействия деятельности Счетной палаты, правах Счетной палаты проводить проверку отчетности внутреннего аудита и направлять рекомендации по совершенствованию внутреннего аудита (для коммерческих организаций, в уставном капитале которых есть доля государства)

Профессиональный стандарт	Профессиональный стандарт «Специалист по внутреннему контролю (Внутренний контролер)» утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 236н от 22 апреля 2015 года.	Содержит общие сведения о виде деятельности, функциональную карту вида профессиональной деятельности и характеристику трудовых функций
	Профессиональный стандарт «Внутренний аудитор», утвержден приказом Минтруда России от 24.06.2015 № 398н	Содержит основную цель вида профессиональной деятельности, группы возможных занятий, а также описание трудовых функций, выполняемых в ходе осуществления профессиональной деятельности

Таким образом, стоит акцентировать внимание на том, что внутренний аудит имеет большой спектр задач, определяется регулируемыми актами, потому, на наш взгляд, нецелесообразно возложение функций внутреннего контроля на какие-либо другие подразделения, это ухудшит качество как контроля, так и основной деятельности подразделения (например, бухгалтерии). Переходя к сравнению внутреннего и внешнего аудита, необходимо еще раз подчеркнуть, что эти виды деятельности имеют область пересечения, но один из них не может быть заменен другим. Их отличия не ограничиваются лишь территориальным расположением и обособленностью от организации или существования в виде ее структурной единицы, по этой причине системе необходимы контроль и оценка как внутри нее, так и извне, это поможет экономическому субъекту достигнуть максимума своей эффективности. По нашему мнению, деятельность организаций, имеющих подразделение внутреннего аудита, более результативна, а экономический субъект, как таковой, более привлекателен для различных видов сотрудничества и инвестиций.

Сам процесс аудита, как правило, имеет относительно формализованную структуру, которая состоит из этапов: подготовка аудита, предварительное исследование и оценка рисков и средств контроля, тестирование, анализ результатов оценки и формулирование рекомендаций, выводы и мониторинг рекомендаций аудита.

1) Подготовка аудита. На этом этапе оцениваются требования к проведению проверки и то, как выполняются требования, основанные на типовом плане, а также возможные конкретные требования совета директоров и другого руководства, комитета по аудиту или регулирующего органа. Для этого разрабатывается рамочный документ аудиторской процедуры, в котором указаны основные цели, которые должны быть достигнуты посредством аудита, объем аудита, график и требования к персоналу. На этом этапе предъявляются высокие требования к членам аудиторской группы с точки зрения объема проверяемой информации, чтобы иметь возможность в дальнейшем эффективно проверять процессы, при необходимости детализировать их в соответствии с существующими требованиями (Швырева, Коровин, 2021: 356).

2) Предварительное обследование и оценка рисков и средств контроля. На этом этапе аудиторы переходят от исследования нормативных актов и методик или других доступных материалов для предварительных проверок к интервью на месте. При этом оценивается неотъемлемый риск, а также существующие средства контроля, оценивается их эффективность. Составляется матрица рисков – основной документ аудита, содержащий сведения о рисках, оценка их воздействия, меры контроля и их предварительная оценка. С учетом анализа неотъемлемого риска и риска средств контроля составляется план предполагаемых действий и составляется матрица рисков (Internal audit, 2022).

3) Тестирование. Для тестирования используется ряд статистических и нестатистиче-

ских методов, чаще всего определенное предположение обычно проверяется в процессе случайной выборки. Результаты тестов, как правило, представляются вместе с рекомендациями в так называемых протоколах результатов аудита и заносятся в матрицу.

4) Анализ результатов тестирования и рекомендации. На этом этапе подготавливается общая схема результатов проверки для их ознакомления с проверяемой организацией. Составляются окончательные рекомендации и обозначаются приоритеты.

5) Отчетность. В рамках процесса формирования отчетности центральным документом является итоговый отчет о проверке. До его подписания результаты проверки согласовываются с высшим руководством проверяемой организации. В рамках отчетности также составляется краткое резюме проверки для членов совета директоров.

6) Оценка проверки и ее закрытие. На заключительном этапе проверки организуется заключительное заседание аудиторской группы, проводится оценка работы отдельных ее членов. В то же время аудируемые лица могут давать свои отзывы. Проводится окончательная проверка и архивирование всех аудиторских документов.

7) Мониторинг (отслеживание) выполнения полученных рекомендаций. Данный частый этап не включается непосредственно в процесс аудита, однако требует внимания аудиторов. В рамках контроля аудиторы проверяют выполнение выданных ими рекомендаций к определенной дате.

В системе внутреннего контроля банков уделялось мало внимания роли внутреннего аудита в целях предотвращения финансового кризиса. Этот особенный еще и по своей организационной классификации вид аудита является частью системы внутреннего контроля банка, которая должна стать одним из основных инструментов профилактики рисков, угрожающих функционированию компании, и поэтому должен быть одним из основных «громоотводов» посткризисного критического анализа (Guidance for Internal Audit, 2022).

Для того чтобы внутренний аудит мог полноценно и успешно выполнять свои функции, при его проведении должен обязательно соблюдаться принцип независимости. Такая самостоятельность достигается включением отдела внутреннего аудита в организационную структуру компании. С организационно-управленческой точки зрения внутренний аудитор классифицируется как один из членов совета директоров, в идеале – генеральный директор. Вопросами общего функционирования внутреннего аудита (его задачами, методологией и т. д.) должен заниматься другой орган – комитет по аудиту, совет директоров и т. д.

Несмотря на многолетние усилия института внутренних аудиторов и сложившуюся тенденцию включать внутренний аудит в административную часть под непосредственную ответственность генерального директора, организационная интеграция все еще является относительно распространенным явлением.

Выполнение рекомендаций аудита является относительно специфической частью процесса аудита, обособленной от самого процесса аудита, и, например, во временных показателях эффективности аудиторов зачастую не учитывается время, затраченное на аудит.

Стандарты внутреннего аудита требуют, чтобы при последующих проверках рекомендации предыдущего аудита были выполнены отделом внутреннего аудита. Внутренний аудит готовит рекомендации с указанием сроком выполнения, подразделения, ответственного за их выполнение. Проверки выполнения осуществляются непосредственно советом директоров компании, поскольку управление проверяемого подразделения обязано отчитываться перед высшим руководством.

Готовность высшего руководства придерживаться рекомендаций внутреннего аудита и придавать им должное значение часто обсуждается в профессиональной литературе и на практике.

Естественная тенденция, которую часто можно встретить со стороны менеджмента

банка, – предпочтения по прибыльности, а не по выполнению рекомендаций аудита, то есть имеет место своего рода формальное исполнение рекомендаций аудиторов, которые воспринимаются лишь как элемент, отвлекающий от их основных обязанностей. Кроме того, со стороны проверяемых подразделений довольно часто встречается попытка максимально просто выполнить рекомендации аудитора. При повторном аудите приходится выполнять совершенно новую серию тестов в рамках последующего наблюдения, и этот процесс занимает несколько дней, а иногда и больше, чего в случае с высшим руководством компании ожидать, по меньшей мере, нельзя.

Особой частью работы в области последующих действий является проверка рекомендаций со стороны внешних проверяющих органов учреждения, например, надзорных органов или внешнего аудитора. Сложность работы аудитора усиливается тем фактом, что ему приходится проверять выполнение рекомендаций, которые он не выдавал, и поэтому очень важно полностью понять область, к которой относится рекомендация, с точки зрения аудитора это очень трудоемкий процесс. Именно поэтому последующее наблюдение представляет собой очень сложный процесс во всей цепочке аудиторской деятельности. В то же время, это де-факто – одна из важнейших частей аудита, так как без тщательного контроля вся аудиторская работа теряет смысл, поскольку предлагаемые мероприятия могут быть реализованы только по формальному признаку. Чрезвычайно важно, чтобы этот факт был закреплен в стандартах аудита (Бадмахалгаев, Гаджиев и др., 2022: 97).

Руководитель отдела внутреннего аудита отвечает за планирование процедур внутреннего аудита на стратегическом и оперативном уровне. Анализируя систему внутреннего контроля банка, руководитель учитывает риски, с которыми сталкивается банк, и на основе определения важнейших рисков, с которыми сталкивается банк, он проводит анализ и оценку рисков, оценивает возможные угрозы, которые могут помешать эффективному управлению рисками. Система внутреннего аудита несет ответственность только за анализ рисков, которые могут угрожать бесперебойному функционированию системы внутреннего контроля банка, так как в составе данной системы отдел внутреннего аудита не может принимать решения о корректировке отдельных процессов. Формирование системы внутреннего контроля в банке полностью находится в компетенции совета директоров и руководства банка, которое в своих решениях основывается на проведенном внутренним бухгалтером-ревизором анализе. Все выводы внутреннего аудита обсуждаются с комитетом по аудиту. Мнения совета директоров и ревизора должны быть задокументированы. Но большая часть работы отдела внутреннего аудита, как организационного компонента, состоит в подготовке плана внутреннего аудита, который должен быть рассмотрен до того, как план аудита будет одобрен советом директоров. Все возражения со стороны руководства банка и ревизионной комиссии представляются наблюдательному совету, который также имеет возможность согласовать предлагаемый план внутреннего аудита с последующим вынесением окончательного варианта.

Если банк в соответствии с требованиями законодательных актов не обязан проводить внутренний аудит, он должен его осуществить, чтобы оценить ситуацию, если это возможно. При этом следует учитывать размер и финансовое положение компании, существующие системы внутреннего контроля и информационных технологий, а также понять, располагает ли компания достаточными человеческими ресурсами для нужд новой организационной составляющей (Сарунова, Берикова, 2020: 237).

За основными требованиями к проведению внутреннего аудита следует еще один уровень, который можно разделить на части. Во-первых, это процесс непрерывного образования. Компании, которые включают в состав системы внутреннего контроля отдел внутреннего аудита, следует обеспечить регулярную специальную подготовку для внутренних аудиторов, направленную на поддержку их профессиональной компетентности и позволяющую постоянно расширять понимание различных видов деятельности, ко-

торами они занимаются. Это профессиональные знания и новые процедуры в области аудита и финансового менеджмента компании, а также знания о современных тенденциях в управлении компанией и коммуникации. Во-вторых, мотивация сотрудников отдела внутреннего аудита. Эта составляющая необходима, чтобы деятельность не приобрела рутинный характер, чтобы объективность сотрудников и их заинтересованность в разработке новых процедур были сохранены. Эффективный инструмент для внутренней стимуляции аудиторов – это их карьерный рост с последующим увеличением полномочий и ответственности. Признание работы внутреннего аудита может быть достигнуто за счет включения их бывших сотрудников в состав руководства компании. Это мотивирует как отдел внутреннего аудита в целом, так и компанию одновременно, что позволяет достичь лучших результатов.

Состав пользователей аудиторской информации различается в зависимости от типа проверок, а также периодичности предоставления аудиторских отчетов. Хотя отчет внешнего аудитора доступен в основном один раз в отчетный период и представляет интерес в первую очередь для третьих лиц, таких как банки, кредиторы, потенциальные инвесторы и государственные органы, работа внутреннего аудита доступна только руководству компании и выступает в качестве поддержки в принятии решений. Данный отчет доступен сразу после окончания аудита и содержит, помимо оценки текущей ситуации, предложения, которые следует принять по итогам внутреннего аудиторского расследования.

Как показало исследование, деятельность внутреннего и внешнего аудита может быть схожей, но не идентичной. Внешний аудитор фокусируется в первую очередь на финансовой отчетности, а не на местах. Интересы внутреннего аудита значительно шире. Работа внешнего аудитора регулируется законом, и он несет ответственность за результаты своей работы, а внутренний аудитор функционирует только как поддержка руководства компании.

Для того чтобы внешний аудитор рассмотрел возможность использования работы внутреннего аудитора, он должен оценить ее положение в обществе и объективность. Речь идет об оценке того, есть ли у него полномочия и позволяют ли обязанности службы внутреннего аудита оценивать данные процессы объективно и без давления со стороны руководства компании и участвует ли этот отдел каким-либо образом в управлении компанией. Внешний аудитор также обязан оценить профессиональную готовность и укомплектованность отдела внутреннего аудита. Дело в том, что эту работу должны выполнять специалисты, имеющие определенный опыт в соответствующей сфере, например, финансового учета или аудита, а также участвовать в программах обучения и образования для повышения профессиональной компетентности. Членство в организациях, объединяющих внутренних аудиторов, должно быть признаком соблюдения соответствующих этических и профессиональных стандартов. Предыдущие два критерия предоставляют внутреннему аудиту возможность для проведения систематической работы, которая, если ее поддерживать, надлежащим образом документировать, планировать, может служить источником данных для проведения внешнего аудита. Чтобы можно было использовать результаты внутреннего аудита, важно, чтобы процессы и процедуры внутреннего аудита также были задокументированы, например, оценка рисков, управление персоналом и управление качеством по мере необходимости.

Если внутренний аудит отвечает всем требованиям, предъявляемым к нему с точки зрения внешнего аудита, то необходимо спланировать все шаги, ведущие к осуществлению проверки деятельности компании, для эффективного сотрудничества. Речь идет о дате и объеме аудита, о том, какие методы аудита будут использоваться и какими они должны быть.

По результатам исследования практики организации и проведения внутреннего аудита в банковских учреждениях можно выделить основные направления совершенствования

системы внутреннего аудита банка. Классификация предложений может быть проведена по следующим группам: организационные, функциональные и программно-технологические. Указанные виды изменений не являются быстро осуществимыми, поскольку затрагивают значительную часть функционирования организации, оказывая воздействие на множество разнонаправленных бизнес-процессов. Таким образом, целью работы является предложение поэтапного внедрения мер по совершенствованию аудита в системе экономической безопасности банка.

Во-первых, необходимо произвести организационные и функциональные изменения. Помимо проводимого технического объединения систем дистанционного банковского обслуживания, процессинга, фронт-офиса, клиентской базы и т.д., необходима организация единого процесса контроля деятельности финансовой корпорации. На текущий момент существует дублирование полномочий, что перегружает организационную структуру банка и генерирует дополнительные затраты. Следует объединить разрозненные службы внутреннего аудита, создав единый подход к внутреннему аудиту и согласованность действий внутри организации.

Зачастую критерием развития системы внутреннего аудита является ее способность прогнозировать риски для принятия мер по ликвидации или минимизации последствий. Риски кредитной организации не являются статичным феноменом, поэтому внутренний аудит должен быть объектом постоянного совершенствования и повышения эффективности деятельности.

Указанные мероприятия являются первостепенными, поскольку создают единую базу для внедрения последующих изменений.

Во-вторых, необходимо провести программно-технологические нововведения. Проблему отсутствия единой системы архивации и систематизации знаний и опыта можно решить путем создания проекта по разработке системы, включающей следующие блоки (рис. 1).

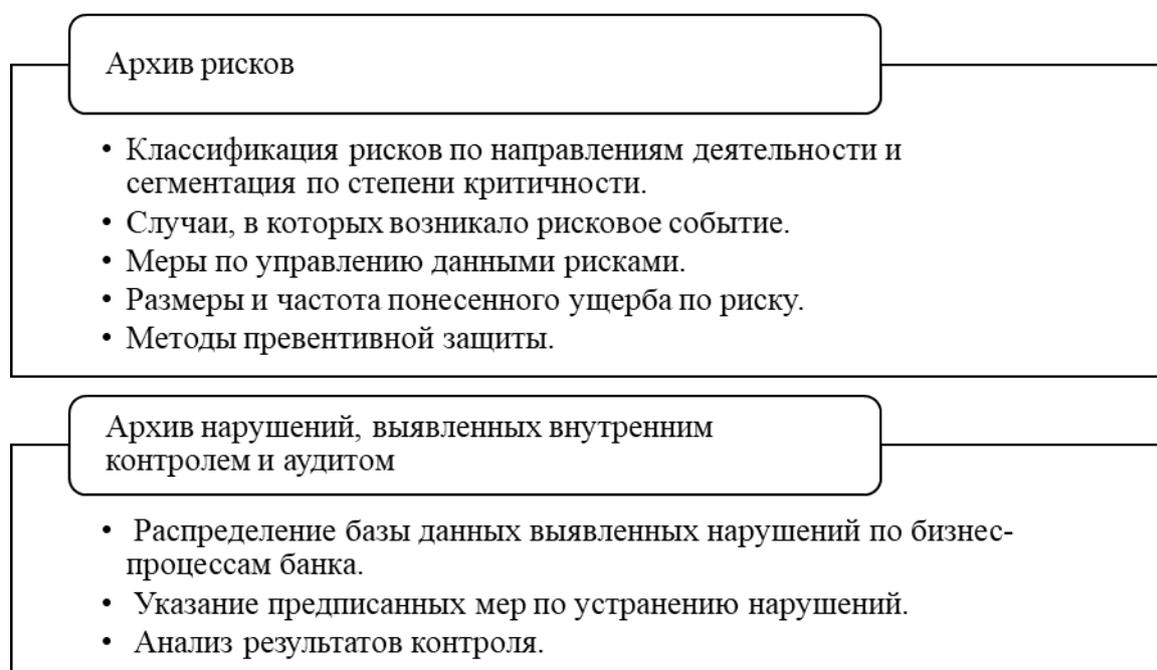


Рис. 1. Проект системы архивации и систематизации знаний и опыта

Наиболее рациональным способом разработки системы является привлечение сторонних специалистов ввиду сложности и объемности задания.

Целью деятельности привлеченной организации будет являться разработка информационного обеспечения базы данных, которая с применением методов анализа Big Data и машинного обучения позволит систематизировать огромный массив данных о деятельности банка. Кроме того, тесное сотрудничество с департаментами, главными потребителями продукта позволит максимально учесть потребности внутреннего контроля и аудита.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современная экономическая и политическая ситуация, сложившаяся на фоне ограничительной практики западных стран в отношении России, ведёт к тому, что на финансовом рынке России происходят процессы, требующие более тщательного контроля банковской деятельности, учитывая, что в условиях санкций достижения высокой эффективности банковской деятельности зависят от неуклонного соблюдения методических основ аудиторской деятельности, дающих банку надежные ориентиры в плане существующих проблем и достижений. Отсутствие четко отлаженной системы внутреннего аудита является причиной неоправданных потерь, снижая общую эффективность работы банка.

Литература

Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 № 307-ФЗ (последняя редакция).

Концевая С.Р. Внутренний контроль как комплексный многоэтапный процесс в системе управления предприятием // С.Р. Концевая, Г.Я. Остаев, Е.В. Захарова / Опыт и перспективы управления деятельностью хозяйствующих субъектов и публичных образований. Материалы Национальной научно-практической конференции с международным участием. Ижевск: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство «Шелест», 2021. С. 151-156.

Сарунова М.П. Развитие методики внутреннего контроля в строительных организациях на основе риск-ориентированного подхода / М.П. Сарунова, Н.Б. Берикова // Уфимский гуманитарный научный форум «Гуманитарная миссия обществознания на пороге нового индустриального общества»: Сборник статей международного научного форума, Уфа, 30 июня 2020 года / Под ред. А.Н. Дегтярева, А.Р. Кузнецовой. Уфа: Государственное автономное научное учреждение «Институт стратегических исследований Республики Башкортостан», 2020. С. 237-243. DOI 10.47309/2713-2358_2020_5_237. – EDN OMUAAZ.

Учет, аудит и бухгалтерская экспертиза: история и современность / Л.Ц. Бадмахагалев, Н.Г. Гаджиев, С.А. Коноваленко [и др.]. Элиста: Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова, 2022. 272 с. ISBN 978-5-91458-394-8. EDN HPNCFB.

Швырева О.И., Коровин Д.А. Аудит в банковской сфере: особенности, актуальные проблемы и перспективы развития // Вестник Академии знаний. 2021. № 46. С. 356-363.

Internal audit function. URL: <https://www.btcn.co.id/-/media/User-Defined/ACGS/Part-E/E316.pdf?la=id> (дата обращения: 01.12.2023).

Guidance for Internal Audit under the Advanced Approaches Rule Background. URL: <https://www.federalreserve.gov/bankinfo/reg/basel/files/bcc1306.pdf> (дата обращения: 01.12.2023).

References

Federal'nyj zakon «Ob auditorskoj deyatel'nosti» [Federal Law “On Auditing Activities” dated December 30, 2008 Nr. 307-FZ (latest edition) [in Russian].

Koncevaya S.R. Vnutrennij kontrol' kak kompleksnyj mnogoetapnyj process v sisteme upravleniya predpriatiem [Internal control as a complex multi-stage process in the enterprise management system] S.R. Koncevaya, G.YA. OstaeV, E.V. Zaharova / Experience and prospects

for managing the activities of business entities and public entities. Materials of the National Scientific and Practical Conference with International Participation. Izhevsk: Limited Liability Company «Shelest Publishing House», 2021. P. 151-156. [in Russian].

Sarunova, M.P. Razvitie metodiki vnutrennego kontrolya v stroitel'nyh organizatsiyah na osnove risk-orientirovannogo podhoda [Development of internal control methodology in construction organizations based on a risk-oriented approach] / M.P. Sarunova, N.B. Berikova // Ufa Humanitarian Scientific Forum "Humanitarian mission of social science on the threshold of a new industrial society": Collection of articles from the international scientific forum, Ufa, June 30, 2020 / Ed. A.N. Degtyareva, A.R. Kuznetsova. Ufa: State Autonomous Scientific Institution "Institute of Strategic Studies of the Republic of Bashkortostan", 2020. P. 237-243. DOI 10.47309/2713-2358_2020_5_237. EDN OMUAAZ [in Russian].

Uchet, audit i buhgalterskaya ekspertiza: istoriya i sovremennost' [Accounting, audit and accounting expertise: history and modernity] / L.Ts. Badmakhalgaev, N.G. Gadzhiev, S.A. Konovalenko [and others]. Elista: Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikova, 2022. 272 p. ISBN 978-5-91458-394-8. EDN HPNCFB [in Russian].

SHvyreva O.I., Korovin D.A. Audit v bankovskoj sfere: osobennosti, aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya [Audit in the banking sector: features, current problems and development prospects] // Bulletin of the Academy of Knowledge. 2021. Nr. 46. pp. 356-363 [in Russian].

Internal audit function. URL: <https://www.btn.co.id/-/media/User-Defined/ACGS/Part-E/E316.pdf?la=id> (access date: 12/01/2023).

Guidance for Internal Audit under the Advanced Approaches Rule Background. URL: <https://www.federalreserve.gov/bankinforeg/basel/files/bcc1306.pdf> (accessed 12/01/2023).

«Экономическая политика и финансовые ресурсы» (возрастная категория 16+) предоставляет возможность научному сообществу публиковать новейшие оригинальные результаты своих исследований в области экономической теории, институциональной экономики, региональной и отраслевой экономики, финансов и менеджмента, привлекает внимание ученых, включая специалистов из смежных областей, а также преподавателей и аспирантов вузов, к перспективным и актуальным направлениям современной науки.

* * *

Журнал «Экономическая политика и финансовые ресурсы»
не включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)

Учредитель/Издатель:

ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет
им. Б.Б. Городовикова» (КалмГУ)

Адрес редакции:

358000, Республика Калмыкия, г. Элиста,
ул. им. А.С. Пушкина, 11.

Главный редактор:

Эльза Ивановна Мантаева
E-mail: ep_fr@bk.ru

Научный редактор

Н.Б. Берикова

Перевод:

З.Б. Доржинова

Компьютерная верстка:

Т.Е. Хахулин

Дата загрузки: 30 декабря 2023 г.

**Мнение редколлегии журнала
может не совпадать с мнением авторов**