



Свидетельство о регистрации средств массовой информации
ПИ № ФС77-59046
от 18 августа 2014 г.

Эл. № ФС77-623919
от 3 июля 2015 г.

Альманах «Крым»
Экономика, инновации
№ 39

Учредитель: Фонд поддержки межнациональной культуры и общественных международных отношений

Входит в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК РФ от 25.12.2021 (№ 147).

ISSN 2658-7793

6 выпусков в год.

Сайт: <http://etnosocium.ru/almanakh-krym>

Языки: русский, английский.

Материалы журнала размещаются на платформе РИНЦ Российской научной электронной библиотеки, Electronic Journals Library Cyberleninka.

Москва 2023

Цели и тематика

Создавая наш альманах, мы объединяем усилия, мысли, чувства тех, кто воспринимает Крым не только с точки зрения опыта прошлых поколений, но и как место, где предстоит еще много и много работать, трудиться, сотрудничать людям разных культур, разных этноконфессиональных ориентиров, людям разных поколений, размышляющих об экономических и политических судьбах полуострова.

Альманах «Крым» является международным журналом как по составу редакционной коллегии, так и по авторам и тематике публикаций.

Журнал предназначен для публикаций научных статей являющимися результатом фундаментальных и прикладных научных исследований российских и зарубежных ученых в области экономических наук, обзорных научных материалов, научных сообщений, тематических библиографических обзоров. В журнале могут быть опубликованы материалы, научная ценность которых и пригодность для публикации оценена редакционным советом журнала.

В состав редакционного совета входят специалисты внесшие значительный вклад в развитие экономической науки. Все участники редакционного совета имеют ученые степени.

Все научные статьи, поступившие в редакцию журнала, проходят двойное слепое рецензирование.

Редакционный совет журнала приглашает к сотрудничеству специалистов специальностей:

- Экономика. Экономические науки;
- Политика. Политические науки;
- Комплексное изучение отдельных стран и регионов.

для подготовки специальных тематических выпусков.

Электронный адрес: izdanie-k@list.ru.

Правила оформления статей, архив и дополнительная информация размещены на сайте: <http://ethnosocium.ru/almanakh-krym>.

Оригинал-макет подготовлен Фондом поддержки межнациональной культуры и общественных международных отношений.

105066, Москва, Спартаковская ул., д. 19, стр. 3.

Тел.: +7 (495) 772-19-99

Зам. главного редактора **Чапкин С.В.**

Корректор **Белоусова Е.А.**

Бумага офсетная №1.

Гарнитура Minion Pro

Формат 60x90/16.

Тираж 1000 экз. Усл. п.л. 10,25



Certificate of registration of mass media

ПИ № ФС77-59046

Founded in August 18, 2014

Эл. № ФС77-62319

Founded in July 3, 2015

Аlmanac «CRIMEA»
Economics, innovation
№ 39

Founder: The fund for the support of inter-ethnic culture and public and international relations

The journal is included in the list of HAC. 12/25/2021 (№ 147).

ISSN 2658-7793

6 issues per year

Site: <http://etnosocium.ru/almanakh-krym>

Languages: Russian, English.

The journal's materials are placed on Russian Scientific Electronic Library, Electronic Journals Library (Cyberleninka).

Moscow 2023

Aims and Scope

Creating our almanac, we wanted to unite the efforts, thoughts, feelings of those who perceive the Crimea not only from the point of view of historical experience of past generations, but also as a place where there is still a lot and a lot to work, to work for people of different cultures, different ethno-confessional orientations, people of different generations, reflecting on the economic and political fate of the peninsula.

Almanac "CRIMEA" is international both in terms of the editorial structure and expert board and authors and subjects of publications.

The journal is intended to publish results of the fundamental and applied scientific researches of the Russian and foreign scientists in the field of economic sciences, survey scientific materials, scientific reports, thematic bibliographic reviews. The journal may publish the materials with the scientific value and suitability for publication valued by the journal editorial board.

The composition of the Editorial Board consists of specialists who made a significant contribution in the development of economic science. All members of the Editorial Board have academic degrees.

An bilateral anonymous ("blind") peer review method is mandatory for processing of all scientific manuscripts submitted to the editorial staff of Almanac "CRIMEA". This implies that neither the reviewer is aware of the authorship of the manuscript, nor the author maintains any contact with the reviewer.

The editorial board of the journal invites for cooperation the professionals engaged in such spheres as:

- Economy. Economic sciences;
- Politics. Political science;
- Comprehensive study of individual countries and regions;

for thematic issue initiatives with guest editors.

E-mail: izdanie-k@list.ru.

Further information regarding notes for contributors, subscription, and back volumes is available at: <http://etnosocium.ru/almanakh-krym>.

The fund for the support of inter-ethnic culture and public and international relations.

Address of the Editorial Board:

19-3. Spartakovskaya str., 105066, Moscow, Russia.

Ph. +7 (495) 772-19-99

Deputy. Chief Editor **Chapkin S.V.**

Corrector **Belousova E.A.**

Offset paper №1.

Size 60x90/16.

Printing run 100 copies. Open price.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Главный редактор:

Рябова Е.И., кандидат политических наук, руководитель научно-политического проекта «Альманах «Крым» издательского центра «ЭТНОСОЦИУМ», разработчик и преподаватель курсов повышения квалификации для государственных гражданских служащих в г. Севастополе. Практикующий юрист, специалист по трудовым и служебным спорам.

Заместитель главного редактора:

Халимбеков Х.З., доктор экономических наук, профессор, международный эксперт.

Кондрашихин А.Б., доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и менеджмента, Институт экономики и права (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» в г. Севастополе.

Ученый совет:

Абдулаева З.Л., кандидат экономических наук, доцент, заместитель заведующего кафедрой «Прикладной информатики в юриспруденции» ФГБОУ ВО «ДГТУ» (Дагестанский государственный технический университет).

Абрамов В.Л., доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института исследований международных экономических исследований Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Абрамова О.Д., доктор политических наук, кандидат экономических наук, профессор. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Болотских Е.Г., почетный член Российской Академии Художеств, Заслуженный художник Российской Федерации, Член Российского Союза Художников, Московского Союза Художников, Творческого Союза Художников России, Международного Художественного Фонда, Профессор Кафедры дизайна РГСАИ.

Водолацкий В.П., доктор социологических наук, депутат Государственной Думы Российской Федерации, Верховный Атаман Союза Казаков-Воинов России и Зарубежья, Казачий генерал.

Кантаева О.В., доктор экономических наук, аттестованный аудитор РФ, Генеральный директор ООО «Аудиторская фирма «ЛЮДМИЛА».

Ларина Т.В., кандидат экономических наук, заместитель началь-

ника управления - начальник отдела Департамента экономического развития города Севастополя.

Мартышкин А.В., кандидат исторических наук, директор Центра политических и этноконфессиональных исследований при Филиале МГУ в г. Севастополе, зав. кафедрой истории и международных отношений, доцент кафедры иностранных языков Филиала МГУ в г. Севастополе.

Михайленко А.Н., доктор политических наук, профессор, государственный советник Российской Федерации 3 класса.

Мурашко С.Ф., профессор, доцент. Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Профессор кафедры русского и иностранных языков, Московская академия Следственного комитета Российской Федерации.

Наумова Г.Р., доктор исторических наук, профессор МГУ имени М.В. Ломоносова. Член «Академии Философии хозяйства».

Носов В.В., доктор экономических наук, доцент, профессор.

Санжеева Л.В., доктор культурологии, доцент, профессор кафедры этнокультурологии ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена».

Стаськов Н.В., доктор политических наук, эксперт.

Фотина Л.В., доктор экономических наук, профессор.

Хонали Курбонзода, доктор исторических наук. Профессор, ректор Государственного учреждения «Республиканский Институт Повышения Квалификации и Преподготовки Работников Сферы Образования», Таджикистан. Республиканский Институт Повышения Квалификации и Преподготовки Работников Сферы Образования.

Янускина В.В., кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры правоведения и практической юриспруденции Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Международный блок:

Вань Хайянь, кандидат экономических наук. Старший научный сотрудник, Заместитель заведующий Центра по изучению ЦА, Центр по изучению России, Институт международных отношений и регионального развития и Институт по изучению ШОС Восточно-китайского педагогического университета.

Верезубова Т.А., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой финансов Учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск.

Инь Жуюй, КНР, Дальневосточный Федеральный Университет.

EDITORIAL COUNCIL

Chief Editor:

Ryabova E.I., Candidate of Political Sciences, head of the scientific and political project “Almanac Crimea” of the publishing center “Etnosocium”, developer and teacher of advanced training courses for civil servants in the city of Sevastopol. Practicing lawyer, specialist in labor and service disputes.

Deputy Chief Editor:

Halimbekov Kh.Z., Doctor of Economics, professor, international expert.

Kondrashihin A.B., Doctor of Economics, Professor, Department of Economics and Management, Institute of Economics and Law (Branch) “Academy of Labour and Social Relations” in Sevastopol.

Academic Council:

Abdulaeva Z.L., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Deputy Head of the Department of Applied Informatics in Jurisprudence, Dagestan State Technical University.

Abramov V.L., Doctor of Economic Sciences, Professor. Chief Researcher of the Russian Federation Government Institute for International Economic Research of the Financial University.

Abramova O.D., Doctor of Political Sciences, Candidate of Economic Sciences, Professor. Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

Bolotskih E.G., Honored Member of the Russian Academy of Arts, Honored Artist of the Russian Federation, Member of the Russian Union of Artists, the Moscow Union of Artists, the Creative Union of Artists of Russia, the International Art Foundation, Professor of the Design Department of the Russian State University of Art and Design.

Fotina L.V., Doctor of Economic Sciences, Professor.

Honali Kurbonzoda, Doctor of Historical Sciences. Professor, Rector of the “National Institute of professional development and training of educators”, Tajikistan.

Kantaeva O.V., Doctor of Economic Sciences, Certified Auditor of the Russian Federation, General Director of “Lyudmila” Audit firm.

Larina T.V., Candidate of Economic Sciences, Deputy Head of the economic development department in Sevastopol.

Martinkin A.V., Candidate of Historical Sciences, Director of the Center for Political and Ethnic Confessional Studies at the Moscow State University in Sevastopol, Head Department of History and International Relations, Associate Professor of the Department of Foreign Languages of the Branch of Moscow State University in Sevastopol.

Mikhaylenko A.N., Doctor of Political Sciences, Professor, State Counselor of the Russian Federation of the 3rd class.

Murashko S.F., Professor. Honored Worker of Higher Professional Education of the Russian Federation, Professor of the Department of Russian and Foreign Languages, Moscow Academy of the Investigative Committee of the Russian Federation.

Naumova G.R., Doctor of Historical Sciences, Professor, Lomonosov Moscow State University. Member of the Academy of Economic Philosophy.

Nosov V.V., Doctor of Economic Sciences, Associate Professor.

Sanzheeva L.V., Doctor of Cultural Studies, Associate Professor, Professor of the Department of Ethnology of the Russian State Pedagogical Herzen University.

Stas'kov N.V., Doctor of Political Sciences, Expert.

Vodolackiy V.P., Doctor of Social Sciences, Deputy of the State Duma of the Russian Federation, Supreme Ataman of the Union of Cossacks of Russia and abroad Warriors, Cossack General.

Yanuskina V.V., Candidate of Law, Lecturer of the department of jurisprudence and practical jurisprudence, Institute of Social Sciences of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

International block:

In Jui, People's Republic of China, Far Eastern Federal University.

Verezubova T.A., Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Finance, Educational Establishment "Belarusian State Economic University", Minsk, Republic of Belarus.

Wang Haiyan, Candidate of Economic Sciences. Senior Researcher, Deputy Head of the Center for Central Asian Studies, Center for Russian Studies, Institute of International Relations and Regional Development and the Institute for the Study of the SCO East China Pedagogical University.

Содержание

Актуальные вопросы экономики и инновации

Моргунов А.В. Модель интеллектуальной электронной системы документооборота для обеспечения эффективной работы персонала организаций.....	13
Узденова Б.Х., Эркенова А.А., Чотчаева З.Т., Бетуганов М.М., Шоров А.А. Развитие российских информационных и коммуникационных технологий в современных условиях.....	23
Коннов Д.В. Современные тенденции развития авто-туризма.....	28
Коршунов А.М., Котовская М.Г. Финансовая грамотность пенсионеров как фактор экономической устойчивости после завершения трудовой карьеры.....	35
Слепченко А.В. Бизнес-модели современной рекламы: тенденции цифровизации.....	43
Титов В.Н. Современные тенденции и трансформация рынка труда.....	49
Ткач Д.Н. Некоторые аспекты развития розничной торговли в условиях цифровых трендов.....	57
Медведева О.А. Внедрение автоматизированных информационных систем управления предприятием.....	63
Тун Тун Корпоративная культура: от менеджмента к нетрадиционному менеджменту и маркетингу.....	67
Цзинь Цзяоцзя Современные условия кадровой политики в управлении человеческими ресурсами в медицинской организации России.....	74
Чжоу Минхао Роль отбора персонала в управлении персоналом организации.....	79
Чэнь Фэй Инновационные технологии и новые медиа в социальной рекламе.....	85
Семёнова А.Н., Чагарова А.Б., Смаккуева А.К., Батдыева А.А., Чегемлиева А.М. Формирование цифровой образовательной среды в современных условиях.....	91

Региональные и международные исследования

<i>Дружинина Е.С.</i> Международная студенческая мобильность как фактор эффективного трудоустройства выпускников вузов.....	96
<i>Силаев Д.С., Баймешова С.</i> Мотивационные факторы привлечения и удержания талантов в компании (обзор зарубежной литературы).....	102
<i>Толмачев И.В.</i> Качество трудовой жизни работников: обзор зарубежной литературы.....	108
<i>Баранов В.А.</i> Методология гибкого подхода при управлении строительными проектами в американской экономической модели.....	113
<i>Бибко И.М.</i> Бизнес-экосистемы в России и за рубежом: классификация и виды.....	120
<i>Саид Хеба Абдалсалам Саид, Алкссо Мохаммед Рааед Махмуд</i> Стратегическое планирование цифровой больницы и его роль в развитии здравоохранения.....	124
<i>Ся Биньюй</i> Трансграничная электронная коммерция между РФ и КНР: прошлое, настоящее, будущее.....	129
<i>Фань Вэй</i> Влияние зеленой экономики на процессы устойчивого развития.....	134
<i>Юань Сышэн, Ли Жомэй, Чжан Цянь</i> Развитие инвестиций китайских компаний в Россию после спецоперации.....	139
<i>Аннотации</i>	145
<i>Авторы</i>	161

Content

Current issues of economics and innovation

<i>Morgunov A.V.</i> Model of an intelligent electronic document management system to ensure efficient work of organizational personnel.....	13
<i>Uzdenova B.H., Erkenova A.A., Chotchaeva Z.T., Betuganov M.M., Shorov A.A.</i> Development of Russian information and communication technologies in modern conditions.....	23
<i>Konnov D.V.</i> Current trends in the development of autotourism.....	28
<i>Korshunov A.M., Kotovskaya M.G.</i> Financial literacy of pensioners as a factor of economic stability after the end of their working career.....	35
<i>Slepchenko A.V.</i> Business models of modern advertising: trends of digitalization.....	43
<i>Titov V.N.</i> Current trends and transformation of the labor market.....	49
<i>Tkach D.N.</i> Some aspects of retail development in the context of digital trends.....	57
<i>Medvedeva O.A.</i> Introduction of automated enterprise management information systems.....	63
<i>Tong Tong</i> Corporate culture: from management to non-traditional management and marketing.....	67
<i>Jing Qiaojia</i> Modern conditions of personnel policy in human resource management in a medical organization in Russia.....	74
<i>Zhou Minghao</i> The role of personnel selection in the organization's personnel management.....	79
<i>Chen Fei</i> Innovative technologies and new media in social advertising.....	85
<i>Semenova A.N., Chagarova A.B., Smakkueva A.K., Batdieva A.A., Chegemlieva A.M.</i> Formation of a digital educational environment in modern conditions.....	91

Regional and international studies

<i>Druzhinina E.S.</i> International student mobility as a factor of effective employment of university graduates.....	96
<i>Silaev D.S., Baimeshova S.</i> Motivational factors of attracting and retaining talents in the company (review of foreign literature).....	102
<i>Tolmachev I.V.</i> The quality of workers' working life: review of foreign literature.....	108
<i>Baranov V.A.</i> Methodology of a flexible approach to managing construction projects in the American economic model.....	113
<i>Bebko I.M.</i> Business ecosystems in Russia and abroad: classification and types.....	120
<i>Saeed Hiba Abdalsalam Saeed, Alxso Mohammed Raaed Mahmoud</i> Strategic planning for the digital hospital and the role in the development of health care.....	124
<i>Xia Bingyu</i> Cross-border e-commerce between Russia and China: past, present, future.....	129
<i>Fan Wei</i> The impact of green economy on sustainable development processes.....	134
<i>Yuan Sisheng, Li Ruomei, Zhang Qian</i> Development of investments of Chinese companies in Russia after the special operation.....	139
<i>Abstracts</i>	154
<i>Authors</i>	163

Моргунов А.В.

Магистрант, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ).

Модель интеллектуальной электронной системы документооборота для обеспечения эффективной работы персонала организаций

В наши дни системы электронного документооборота используются в различных областях. Они играют ключевую роль в структурировании процессов оформления документов в компаниях, приведении их в единый порядок, оптимизации работы сотрудников за счет обеспечения эффективного и бесшовного доступа к документам с функцией автоматизации рутинных операций по отслеживанию и поиску необходимой информации и формированию отчетов о документообороте. Качество и эффективность обработки документов во многом определяют вырчку компании. По мере развития предоставления электронных услуг, которые осуществляют компании, число обработанных запросов может достигать нескольких тысяч в сутки. Поскольку процессы особенно в крупных предприятиях типизируются, как и документы, применение интеллектуальных алгоритмов будет эффективнее, чем в структуре со сложной и уникальной организационной структурой.

История документооборота уходит корнями в конец XIX в., начинаясь с изобретения картотеки. В 1898 г. Эдвин Гранвилл Сейбельс разработал вертикальную систему подачи, в которой бумажные документы были организованы в ящики, помещенные в сложенные шкафы. Эти шкафы останутся основным методом хранения документов в деловом мире на протяжении большей части XX в. [1]. В 1980-е гг. с ростом доступности компьютерных технологий разработка серверов позволила организациям хранить документы в электронном виде в централизованных мейнфреймах. Это послужило рождению систем электронного документооборота. Изобретение сканеров позволило конвертировать бумажные документы в цифровые. Рост числа компьютеров дал возможность предприятиям создавать и хранить документы на компьютерах в офисе [2].

Современные системы электронного документооборота централизованно хранят большие объемы цифровых документов. Для обеспечения корректной классификации электронных документов

многие системы электронного управления документами опираются на подробный процесс хранения документов, включая определенные элементы, называемые метаданными. Современные корпорации используют оригинальные протоколы хранения в своих системах электронного документооборота для повышения информационной безопасности, что делает систему электронного документооборота особо ценной для бизнеса или безопасности организации. Массовое увеличение объема электронного документооборота из-за пандемии COVID-19 привело к увеличению механической однотипной работы сотрудников, руководителей и сотрудников служб документооборота организаций, которые регистрируют и обрабатывают тысячу и более документов в день. Увеличились трудозатраты и временные затраты.

Усовершенствовать традиционные системы электронного документооборота можно путем применения анализа данных и машинного обучения, оптимизации работы сотрудников организации и качественного прохождения всего жизненного цикла электронного документа при минимальном вмешательстве человека в процесс [4]. Новые системы документооборота могут понимать предыдущие запросы пользователя, обнаруживать связанные данные и структурировать вычисления, необходимые для получения нужных результатов. Опора на концепцию подсистемы поддержки для принятия решений на основе применения взаимодействий типа «Пользователь — Системы электронного документооборота (СЭД) — Документ» позволяет сформировать такие технологии машинного обучения, которые будут использоваться для автоматизации процесса обработки документов на примере конструкторской документации СЭД, создания формализованных критериев, алгоритма проектирования и адаптации СЭД, использования автоматизированного ввода данных из отсканированных копий документов контрактного отдела [5; 6].

СЭД предназначены для повышения эффективности и прозрачности процессов документооборота и выполнения следующих основных функций:

- получение, обработка, регистрация и хранение - входящей и исходящей корреспонденции, в том числе внутренней;
- получение, обработка, регистрация, хранение и повторная передача ссылок физических и юридических лиц;
- получение, обработка, регистрация и хранение организационно-распорядительных документов;
- осуществление контроля за оформлением документов;
- процесс чтения, создания, утверждения, подписания,
- оформление, оформление, закрытие и хранение документов;

- процесс электронного обмена документами;
- процесс формирования и хранения отчетов.

Машинное обучение — область, целью которой является модернизация компьютерных программ при помощи обучения и действиям без явного программирования, подход к анализу данных, включающий построение и адаптацию моделей, позволяющих программам «учиться» на предыдущем опыте. Машинное обучение предполагает построение алгоритмов, адаптирующих модели для улучшения их способности формировать прогнозы или дальнейшие действия на аналогичных процедурах, заложенных в модель [10]. Такое обучение дает возможность классифицировать данные для анализируемых документов, что обеспечивает выбор правильного шаблона при формировании электронного документа [7].

Для создания и оценки моделей машинного обучения с множественной классификацией текста, включая подходы к глубокому обучению, используется оптическое распознавание символов (OCR). Проприетарный подход (англ. proprietary software; от proprietary — частное, патентованное, в составе собственности + software — программное обеспечение) основан на применении семантической карты в качестве инструмента сокращения признаков для классификации документов [8]. Имеется ряд трудностей, связанных предоставлением агенту технологий для документов. Однако этот недостаток компенсируется разработкой новой концепции классификации знаний, интегрированной в архитектуру когнитивного агента, позволяющей ускорить процесс ее вывода [9]. Агент может выбрать только класс правил, допускающий действие, вместо того, чтобы пытаться исчерпывающе вывести всю его базу правил.

Для разработки модели, методов и эффективных алгоритмов, обеспечивающих извлечение информации из документов, составления интеллектуального текстового анализа и оптимизации всего бизнес-процесса документооборота необходимо: во-первых, провести сравнительный анализ существующих систем электронного документооборота на рынке информационных систем; оптимизировать каждую из подсистем системы электронного документооборота; построить модель интеллектуальной системы документооборота для обеспечения эффективной работы персонала организаций.

Существующие СЭД представляют собой автоматизированные информационно-справочные системы, предназначенные для автоматизации следующих технологических процессов: обработка электронных документов (ЭД); обеспечение механизмов управления выполнением ЭД; разрешение доступа к ЭД; обеспечение доступа к

опубликованным документам. Для обеспечения этих целей СЭД использует следующие функции: подготовку, регистрацию, хранение, архивирование и обеспечение транспортной среды для обмена документами между организациями. СЭД состоит из ряда подсистем: обработки внутренней и внешней корреспонденции; подготовки и утверждения проектов документов; поддержки нормативных и справочных документов; информации (NRIS); подготовки отчетной информации; взаимодействия с временной архивной базой; системного администрирования; обеспечивающей взаимодействие с СЭД.

Эта функциональная структура подходит для традиционных систем электронного документооборота, но требует модификации и оптимизации для построения новой модели интеллектуальной системы документооборота. На рынке информационных систем представлен ряд систем электронного документооборота: Indocs, Directum, Softline, — которые могут обеспечить только типовую автоматизацию документооборота. Эти системы создают полную автоматизацию оформления документов, но при ежедневном увеличении объема документов с регламентированным временем их обработки качество и эффективность взаимодействия документов во многом зависят от оперативности и эффективности организаций. Применение интеллектуальных алгоритмов будет эффективнее в повышении производительности работы сотрудника и организации в целом.

Для реализации интеллектуального рабочего процесса необходимо усовершенствовать вышеупомянутые подсистемы с использованием машинного обучения. Подсистема обработки внутренней и внешней корреспонденции выполняет следующие основные операции:

1. Регистрация документов: в этой операции определяются первичные детали документа и последующий ход его обработки.

2. Определение решений для документа: в ходе операции документ определяется в соответствии с иерархической структурой организации — документ переходит от руководителя к окончательному исполнителю.

3. Постановка документа на контроль: операция может быть выполнена после регистрации документа в СЭД или в любой момент обработки документа.

4. Выполнение инструкций по данному документу.

5. Вывод из-под контроля.

В данной подсистеме предполагается выполнение таких задач, как кластерный анализ данных и прогнозирование атрибутов документа. Процесс обработки документов полностью зависит от набора атрибутов. Так, документы от конкретного адресата и по конкретной теме

должны обрабатываться конкретным блоком и по вполне определенным правилам. В настоящее время обработка каждого документа осуществляется на 100% вручную. Учитывая структурированный характер такой информации, этим же правилам можно легко научить алгоритм машинного обучения. При использовании базы данных, в которой документы структурированы по правилам организации, алгоритмы машинного обучения будут готовы самостоятельно прогнозировать новые атрибуты и маршруты обработки новых документов, а также прогнозировать количество дней, необходимое для выполнения задания и идентификации исполнителя. Для того чтобы алгоритмы научились делать это с высокой точностью, необходима база структурированных данных огромных объемов:

- автозаполнение при регистрации. Исходя из содержания текста, система должна автоматически заполнять необходимые данные в карточке документа, определять связь с другими аналогичными документами или перепиской и предлагать адресату самого сообщения, исходя из данных о выполнении аналогичных дел. И по тому же принципу определяются сроки обработки документов;

- автоматическое абстрагирование. Ручное абстрагирование (создание краткого, содержательного «отрывка» из полного документа) — сложная, трудоемкая работа, поэтому также целесообразно использовать средства автоматической генерации.

В подсистеме подготовки и утверждения проектов документов для автоматизации процессов подготовки и согласования документов вводится условный вид документа — «проектный документ», характеризующийся собственной карточкой и имеющий свой уникальный регистрационный номер. Подсистема в свою очередь обеспечивает связь с такими подсистемами, подсистема обработки внутренней и внешней корреспонденции и подсистема работы с NSI, для запроса элементов каталогов, которые используются для заполнения реквизитов документов.

Справочники используются для определения значений реквизитов проектов документов, поэтому при обработке документов осуществляется их регистрация, запрос данных справочников из подсистемы NSI. В данной подсистеме предполагается реализация задач интеллектуальной маршрутизации, подготовки шаблона ответа и интеллектуального поиска в системе.

Подсистема обеспечения нормативно-справочной информации создает доступ к NSI системы. Массив данных, используемый в системе NSI, классифицируется на: во-первых, используемые при обмене документами между юридическими лицами; во-вторых, спра-

вочники для определения реквизитов документов самой компании. Данная подсистема предоставляет другим подсистемам, входящим в состав СЭД, необходимые данные. В этой подсистеме должны быть реализованы следующие задачи: интеллектуальный каталог; реализация умного гида; семантический поиск слов.

Подсистема подготовки отчетной информации предназначена для получения статистической информации о документах, обрабатываемых в системе. Помимо предоставления стандартных форм статистической отчетности, существует возможность создания шаблонов форм отчетности, отражающих специфику определенной компании.

Подсистема управления шаблонами отчетов и создания форм отчетов предоставляет такие функции, как получение форм отчетов с использованием доступных шаблонов отчетов и создание шаблонов отчетов и определение графика создания форм отчетов, доступных пользователям. Эта подсистема взаимодействует с подсистемой обработки документов и NSI для получения необходимой информации. В подсистеме предполагается формирование: интеллектуальных отчетов; отчета по просроченным документам в режиме реального времени; отчета по каждому исполнителю с детальной нагрузкой каждого исполнителя; отчета по контрольным документам.

Подсистема взаимодействия с архивом СЭД обеспечивает передачу в архив СЭД (документов, оформленных в делопроизводстве предыдущего года). Данная подсистема взаимодействует с подсистемой обработки документов и NSI для получения необходимой информации и передачи документов во временное архивное хранилище. Подсистема обеспечивает автоматизацию перевода бумажных документов в электронный формат.

Подсистема сканирования позволяет хранить электронные документы для разных баз данных и просматривать список отсканированных документов. В этой подсистеме должны быть реализованы задачи распознавания текста в отсканированных документах и применения метода машинного обучения к отсканированным текстам.

Подсистема системного администрирования предполагает наличие функций системного администратора. Кроме того, подсистема обеспечивает аудит операций, выполняемых самим системным администратором, за исключением определения прав доступа к системным объектам; администрирование систем, которые выходят за рамки данной подсистемы: резервное копирование, установку системы, настройку параметров системы и т.д.

В целях реализации отмеченных выше задач предлагается использовать тематическое моделирование, представляющее собой метод

построения модели коллекции текстовых документов, определяющей, какие темы связаны с каждым из документов. Тематическая модель набора текстовых документов определяет, какие темы охватываются каждым документом и какие слова (термины) составляют каждую тему. Наиболее популярные методы тематического моделирования можно разделить на две основные группы: алгебраическую и вероятностную (генеративную). Алгебраические модели включают стандартную модель векторного пространства (VSM), латентный семантический анализ (LSA) и среди вероятностных наиболее популярны вероятностные LSA (pLSA) и латентное распределение Дирихле (LDA), а также аддитивная регуляризация тематических моделей (ARTM) на основе этих алгоритмов.

Модель интеллектуальной системы документооборота разработана на основе новых методов и алгоритмов анализа текста на основе машинного обучения, а также мультиагентного подхода. Новизна методов машинного обучения заключается в упрощенной настройке и разработке информационно-поисковых систем и облегченном переключении всей системы документооборота на новую предметную область. Мультиагентный текстовый анализ и извлечение информации состоят из использования двух типов агентов: лексические агенты соответствуют объектам предметной области, обнаруженным в тексте; когнитивно-лингвистические агенты детализируют эти объекты и устанавливают связи между ними. Все агенты действуют параллельно и независимо. Агенты извлекают информацию из текста в виде онтологических структур (фактов, объектов, отношений). Результатом их действий становится информация, представленная сетью агентов, где каждый агент формирует объект или экземпляр отношения, соответствующего какому-либо классу онтологии.

Использование мультиагентного подхода позволяет создавать альтернативы системам анализа текста с последовательной архитектурой. Особенностью подхода является представление разработанной системы с помощью автономных сущностей — агентов, обладающих способностью взаимодействовать со средой и другими агентами. В процессе этого взаимодействия происходит функционирование системы.

Ни одна из существующих традиционных систем электронного документооборота не может быть представлена как умная система документооборота. В связи с этим была разработана модель интеллектуальной системы электронного документооборота, которая характеризуется внедрением новых модулей для совершенствования бизнес-процессов электронного документооборота.

Для дальнейшего внедрения самообучающейся, саморазвиваю-

щейся и саморегулируемой системы документооборота предлагается модель интеллектуальной СЭД (рис. 1). Реализация этой модели позволит совершенствовать механизм маршрутизации документов, статистическую обработку схем маршрутизации (статистика согласований, делегирование, узкие места, временные задержки), реконфигурацию маршрута документов, разработку системы операций с документами, формирование базы знаний, работу с большими потоками документов, распознавание документов и т.д.

К новым методам оптимизации бизнес-процессов систем EDI относятся такие, как: поиск дубликатов, поиск связанных/аналогичных документов, алгоритм более точного прогнозирования атрибутов документов, автоматическая регистрация документов, интеллектуальная маршрутизация, подготовка шаблонов ответных писем и формирование интеллектуальных отчетов. Результатом текстового анализа является совокупность найденных фактов, представленных в виде текстового охвата информационных объектов данной предметной области. Неоднозначность текста на этом уровне проявляется в наличии конфликтующих отношений между объектами, где каждый конфликт, по сути, порождает отдельную версию объектного охвата текста. Предложенная проблема разрешения конфликтов заключается в удалении всех неоднозначностей, чтобы система была бесконфликтной и при этом сохраняла как можно больше объектов и отношений. Разработан способ верификации для семейств распределенных и мультиагентных систем, генерируемых контекстно-

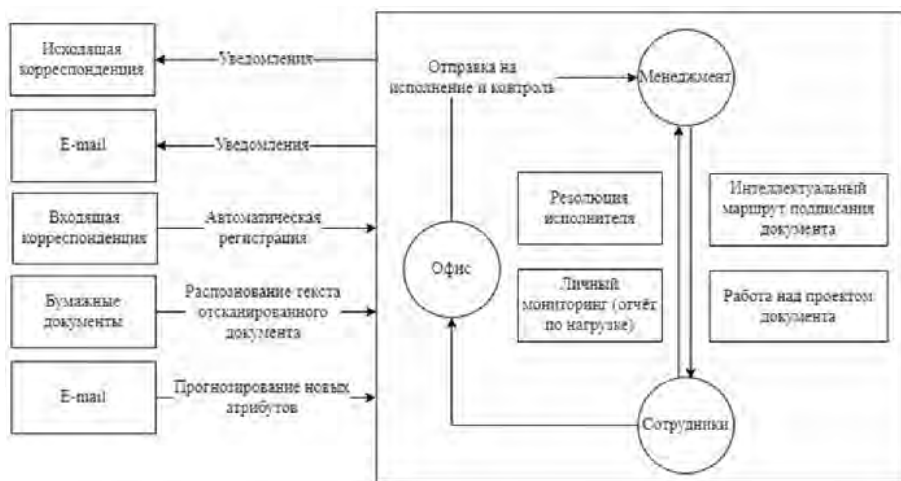


Рис. 1. Модель интеллектуальной СЭД.

зависимой сетевой грамматикой особого рода. Этот метод можно применять для проверки свойств многоагентных систем разрешения конфликтов. Набор экземпляров онтологии, найденных в процессе анализа текста, может быть представлен в виде информационной системы Скотта с отношением вывода в виде набора информационных отношений. Полученная информационная система Скотта генерирует мультиагентную систему, агенты которой разрешают лексические и семантические неоднозначности и является правильным алгоритмом разрешения неоднозначности.

На основе исследований автора предлагается разработать технологическую среду для создания предметно-ориентированных систем извлечения информации из текстов на базе специализированной мультиагентной платформы. Реализация проектирования технологической среды включает три основных компонента: словарную подсистему, модуль жанрового типирования и модуль многоагентного анализа текста.

Оригинальность подхода заключается в том, что извлечение информации будет осуществляться с использованием алгоритмов машинного обучения. Другой особенностью разработанной технологии является предварительное моделирование процессов анализа текста, при котором модель извлечения информации представлена в виде приписываемого графа с заданными свойствами. Предлагаемая технология значительно сокращает время работы над документами, обеспечивает оптимальный документооборот и прозрачность получаемых системой результатов для сотрудника. Разработка словарной подсистемы позволяет осуществлять лексический анализ текста и выделять значимые термины на основе предметно-ориентированных словарей. Создается модуль жанрового типирования, обеспечивающий выполнение жанрового анализа текста на основе жанровых узоров. На базе специализированной мультиагентной платформы можно создать упрощенную реализацию алгоритмов мультиагентного текстового анализа. Он будет включать в себя систему инициализации агента, средство проверки условности, компонент для поиска соответствующих моделей управления и реализацию протоколов взаимодействия агента.

Разработанная модель интеллектуальной системы электронного документооборота может быть рекомендована в организациях, где реализована система электронного документооборота. Основным преимуществом предлагаемого подхода является то, что технология, созданная на основе этой модели, значительно сокращает время работы над документами, обеспечивает оптимальный поток документов,

а также обеспечивает прозрачность полученных системой данных.

Библиографический список:

1. Автоматизированная система электронного документооборота // URL: <http://programmist1s.ru/avtomatizirovannaya-sistema-elektronnogo-dokumentoooborota>.
2. Электронный документооборот: экономия времени и эффективность предприятия // URL: <http://www.mdi.ru/press-tsentr/articles/el-docs/managment-buisness-processes/elektronnyj-dokumentoooborot>.
3. Облачные технологии 1С: Предприятия // URL: http://v8.1c.ru/overview/Term_000000803.htm.
4. 1С:Документооборот. Практическое пособие. М.: КноРус, 2012. 368 с.
5. Бартевьев О. 1С: Предприятие. Программирование для всех. М.: Диалог МИФИ, 2014. 464 с.
6. Тимошук Е.А., Тимошук А.С., Тьяги В.Р. Цифровизация в условиях пандемии: онтология сложности, возможности, риски // Юрист ВУЗа. 2021. №. 9. С. 12-19.
7. Перова М.В., Балаян К.А., Гетман Ю.В. Системы электронного документооборота в период пандемии-технологии удаленной работы // Мир в эпоху глобализации экономики и правовой сферы: роль биотехнологий и цифровых технологий. М.: ООО «Конверт», 2021. С. 196-199.
8. Созаев А.Х. и др. Электронный документооборот в условиях пандемии // Состояние и перспективы развития современной науки и образования. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2021. С. 72-78.
9. Бобылева М.П. Управленческий документооборот: от бумажного к электронному // Вопросы теории и практики. М.: ТЕРМИКА, 2016. 360 с.
10. Корнеев И.К. Информационные технологии в работе с документами: учебник. М.: Проспект, 2018. 304 с.

References

1. Automated electronic document management system // URL: <http://programmist1s.ru/avtomatizirovannaya-sistema-elektronnogo-dokumentoooborota>.
2. Electronic document management: saving time and enterprise efficiency // URL: <http://www.mdi.ru/press-tsentr/articles/el-docs/managment-buisness-processes/elektronnyj-dokumentoooborot>.
3. Cloud technologies 1C: Enterprise // URL: http://v8.1c.ru/overview/Term_000000803.htm.
4. 1C: Document flow. Practical guide. M.: KnoRus, 2012. 368 p.
5. Bartenev O. 1C: Enterprise. Programming for everyone. M.: Dialog MEPhi, 2014. 464 p.
6. Timoshchuk E.A., Timoshchuk A.S., Tyagi V.R. Digitalization in a pandemic: ontology of complexity, opportunities, risks // University Lawyer. 2021. № 9. P. 12-19.
7. Perova M.V., Balayan K.A., Getman Yu.V. Electronic document management systems during the pandemic - remote work technologies // The world in the era of globalization of the economy and the legal sphere: the role of biotechnologies and digital technologies. M.: LLC "Convert", 2021. P. 196-199.
8. Sozaev A.Kh. and others. Electronic document management in a pandemic // State and prospects for the development of modern science and education. Petrozavodsk: International Center for Scientific Partnership "New Science" (IP Ivanovskaya I.I.), 2021. P. 72-78.
9. Bobyleva M.P. Management document flow: from paper to electronic // Questions of theory and practice. M.: TERMIKA, 2016. 360 p.
10. Korneev I.K. Information technologies in working with documents: a textbook. M.: Prospekt, 2018. 304 p.

Узденова Б.Х.

Кандидат педагогических наук, доцент
кафедры общей информатики. Северо-Кавказская государственная академия.

Эркенова А.А.

Обучающийся 3 курса, направления подготовки 09.03.03
Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Чотчаева З.Т.

Обучающийся 3 курса, направления подготовки 09.03.03
Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Бетуганов М.М.

Обучающийся 2 курса, направления подготовки 09.03.03
Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Шоров А.А.

Обучающийся 2 курса, направления подготовки 09.03.03
Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Развитие российских информационных и коммуникационных технологий в современных условиях

Технологии, созданные на основе передовых знаний (нано- и биотехнологии, оптические технологии, искусственный интеллект, альтернативные источники энергии), становятся все более доступными в последнее время. Основными направлениями развития российских информационных и коммуникационных технологий являются: конвергенция сетей связи и создание сетей связи нового поколения; обработка больших объемов данных; искусственный интеллект; доверенные технологии электронной идентификации и аутентификации, в том числе в кредитно-финансовой сфере; облачные и туманные вычисления; интернет вещей и индустриальный интернет; робототехника и биотехнологии; радиотехника и электронная компонентная база; информационная безопасность. Среди тенденций отечественного рынка ИТ-услуг, отмечают исследователи, следует обозначить выход на него дочерних структур крупных компаний. Происходит консолидация рынка под эгидой крупных государственных компаний. Отмечается существенный спрос на импортозамещение - заказчи-

ки зачастую ориентированы на разработку приложений на базе отечественных платформ (например - 1С или Террасофт). Также растет спрос на облачные технологии. Среди крупнейших игроков отечественного рынка ИТ-услуг следует выделить, в первую очередь: Ерам, Ланит, Ростелеком, Газпром Автоматизация, Крок, Ай-Теко [1, с. 228].

Быстрое распространение информационных технологий обеспечивается рядом нормативно-правовых актов федерального уровня, в числе которых: Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 313 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество», направленной на повышение качества жизни и работы граждан, улучшение условий деятельности организаций, развитие экономического потенциала страны на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий; Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации», основными целями которой является: во-первых, создание экосистемы цифровой экономики Российской Федерации; во-вторых, создание условий для создания и развития высокотехнологических бизнесов; в-третьих, повышение конкурентоспособности на глобальном рынке как отдельных отраслей экономики РФ, так и экономики в целом; Распоряжение Правительства РФ от 14.08.2019 N 1797-р «Об утверждении Стратегии развития экспорта услуг до 2025 года», основной задачей которой является создание условий для обеспечения устойчивых высоких темпов роста экспорта услуг (в т.ч. и в сфере информационно-коммуникационных технологий); Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»; Указ Президента РФ от 10 октября 2019 г. N 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации». Утверждена стратегия развития искусственного интеллекта (ИИ) до 2030 г. Правительство РФ в 2019-2024 гг. планирует выделить 1 837 696 млн. руб. (из них 1 099 589 млн. руб. из федерального бюджета) на развитие проекта «Цифровая экономика Российской Федерации». Это важный шаг для создания идеального информационного общества с отлаженной информационной системой.

Российский рынок ИТ-услуг стимулируется государственной поддержкой в виде различных госсубсидий, но при этом исследователи отмечают, что не смотря на финансирование государства, Российская Федерация все равно сильно отстает по развитию информационно - коммуникационных технологий от стран лидеров. Перспективы развития информационных технологий в России определяются «Стра-

тегией развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014 - 2020 годы и на перспективу до 2025», «Стратегией развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы», предусматривающую обеспечение всеобщего доступа к информационным и коммуникационным технологиям и решение проблемы интенсификации использования самих технологий, государственной программой Российской Федерации «Информационное общество (2011 - 2020 годы)».

В.П. Вейлер выделяет в составе российского информационного рынка такие сектора, как: рынок информационных и коммуникационных технологий; рынок информационных продуктов и услуг; рынок программных продуктов; рынок телекоммуникаций и средств связи; рынок средств информатизации [2, с. 76].

Следует также отметить, что самым перспективным направлением развития российского рынка ИТ-услуг, является экспорт телекоммуникационных, компьютерных и информационных сервисов. Главными направлениями повышения конкурентоспособности российских информационных и коммуникационных технологий являются: развитие науки, техники, технологий; подготовка квалифицированных кадров в сфере информационных и коммуникационных технологий; внедрение отечественных информационных технологий, формирование представления о внедрении инноваций как о приоритетном пути технологического развития; стимулирование создания российских организаций, осуществляющих деятельность, направленную на развитие всего спектра сервисов цифровой экономики, и способных лидировать на внутреннем и внешнем рынках (экосистемы цифровой экономики); обеспечение трансфера иностранных технологий и применение лучшего зарубежного опыта в сфере информационных технологий; сотрудничество российских и иностранных организаций в сфере информационных и коммуникационных технологий на паритетных началах.

К основным факторам, которые отрицательно влияют на показатели эффективности российских компаний в сочетании с практикой использования механизмов, основанных на информационных технологиях предлагается отнести: санкционное давление, при котором ограничения распространяются на нефтегазовый сегмент; банковскую отрасль; оборонно-промышленный комплекс; атомную энергетику, являющимися стратегически значимыми отраслями для экономики РФ [3, с. 229]. В большинстве данных сфер (исключение – банковский сектор) определяющую роль играют государственные корпорации – некоммерческие организации, учреждаемые Российской Федерацией и ставящие своей основной целью защиту экономических интересов

государства и общества. Положительно проявив себя в частном секторе, ИТ-модернизация привлекла внимание руководства крупных промышленных предприятий. Внедрение ИКТ в производственный процесс и кадровую политику значительно трансформирует классическую управленческую парадигму, затрагивая индустриально-инновационный кластер и находя применение в деятельности госкомпаний. Роль сложноструктурированных производственных единиц с широким государственным участием обретает огромную значимость в условиях растущей геополитической напряженности. Именно государственные корпорации определяют темпы роста национальной экономики, представляя собой драйвер комплексного развития. Государственные компании активно внедряют ИКТ - механизмы в производственный и трудовой процесс, а также в сферу кадровой политики. Наиболее распространенными практиками цифровой модернизации в российских госкомпаниях являются: во-первых, формирование собственных ИТ-стратегий; во-вторых, создание дочерних компаний, специализирующихся на информационно-коммуникационных технологиях; в-третьих, импортозамещение наукоемкого программного обеспечения. Госкомпании активно занимаются созданием отечественного ПО и формированием «дорожных карт» дальнейшей разработки цифровых проектов. Большой популярностью такие технологии пользуются в компаниях, занимающихся добычей полезных ископаемых.

О развитии отрасли технологий высказывают мнение аналитики. Гендиректор «СКБ Контур» Михаил Сродных отметил, что сейчас для развития ИКТ-отрасли необходимо решить проблему с дефицитом квалифицированных кадров — «по разным причинам он только усугубляется, в том числе из-за того, что мы сейчас переживаем последствия демографической ямы». Для этого нужно выращивать специалистов «с нуля, со школьной скамьи», «нужно идти в вузы, создавать с ними партнерские программы, принимать студентов на стажировки и давать им конкретные рабочие задачи. Бизнес-аналитик ГК «F+tech-Марвел» Антон Фомин предложил свой наиболее вероятный сценарий развития отрасли, который, «по своей сути, ближе к кризисному, но называть его таковым — это чрезмерно драматизировать ситуацию». Фомин утверждает, что в текущих условиях санкционного давления телеком-отрасль вынуждена развиваться по единственно верному для благополучия страны сценарию — «Россия все делает сама». При этом он подчеркнул, что ИТ-отрасли крайне необходима государственная поддержка, а именно — разного рода субсидии. Активное развитие отрасли должно стать национальным проектом, в России существует вполне состоятельная образовательная база для создания кадрового актива из инженеров и ИТ-специалистов, способных вести

самостоятельную разработку технологий и создание IT-продуктов.

Что касается экспорта есть мнение что, российскому IT-бизнесу требуется значимый «прыжок веры»: российское программное обеспечение будет востребовано на внешнем рынке, «если разработчики из России прокачают экспертизу и смогут понимать особенности рынка, отличного от российского». «Возможно, задачу выхода на внешние рынки упростит организация взаимодействия на уровне правительств дружественных стран. Например, если в отрасль транслировать набор потребностей, интересов дружественного государства, то участники IT-рынка охотнее бы инвестировали в такие направления разработки [4].

Фактический и потенциальный эффект развития информационно-коммуникационных технологий вызывает большой интерес на глобальном, национальном и региональном уровнях. Формирование информационных и коммуникационных технологий реализуется в целях получения государством и гражданами новых технологических преимуществ, применения, обработки информации, и доступа к ней, приобретения знаний, создания новых рынков и обеспечения лидерства на них. Значительное увеличение объема данных, источниками и средствами распространения которых являются промышленные и социальные объекты, различные электронные устройства, приводит к формированию новых технологий. Повсеместное применение таких технологий способствует развитию нового этапа экономики - цифровой экономики и образованию ее экосистемы.

Библиографический список:

1. Михайлов А.А., Федулов В.И. Тенденции развития российского рынка информационно-коммуникационных технологий в современных условиях // Естественно-гуманитарные исследования. 2020. № 29 (3). С. 226-233.
2. Вейлер В.П. Российский сектор информационно-коммуникационных технологий: проблемы и перспективы развития // Вестник БГУ. 20011. № 3. С. 74-81.
3. Носов А.М. Особенности формирования и закономерности развития рынка информационных услуг в России // Современные проблемы территориального развития. 2017. № 3. С. 8.
4. Что говорят эксперты про прогнозы // Технологии и медиа. 2023. 20 июля. // URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/20/07/2023/64b7a9029a794727c538826a (Дата обращения: 11.09.2023)

References

1. Mikhailov A.A., Fedulov V.I. Trends in the development of the Russian market of information and communication technologies in modern conditions // Natural and humanitarian studies. 2020. № 29 (3). P. 226-233.
2. Weiler V.P. Russian sector of information and communication technologies: problems and development prospects // Bulletin of BSU. 20011. № 3. P. 74-81.
3. Nosov A.M. Features of the formation and patterns of development of the information services market in Russia // Modern problems of territorial development. 2017. № 3. P. 8.
4. What experts say about forecasts // Technologies and media. 2023. July 20. // URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/20/07/2023/64b7a9029a794727c538826a (09.11.2023)

Коннов Д.В.

Аспирант, Московская международная академия.

Современные тенденции развития авто-туризма

Туризм становится одним из видов образа жизни современных людей наряду с экономическим развитием и социальным прогрессом. Стил туризма также становится все более и более разнообразным, и автомобильная промышленность также становится одним из важных туристических ресурсов, хотя раньше это было противозаконно.

Автомобиль был впервые изобретен и усовершенствован в Германии и Франции в конце 1800-х годов, хотя американцы быстро стали доминировать в автомобильной промышленности в первой половине двадцатого века. Генри Форд внедрил инновационные технологии массового производства, которые стали стандартными, и к 1920-м годам Ford, General Motors и Chrysler превратились в «Большую тройку» автомобильных компаний. Производители направляли свои ресурсы на нужды вооруженных сил во время Второй мировой войны, и после этого производство автомобилей в Европе и Японии резко возросло, чтобы удовлетворить растущий спрос. Когда-то жизненно важная для расширения городских центров Америки отрасль стала общим глобальным предприятием, а к 1980 году Япония стала ведущим автопроизводителем.

Зарубежный автомобильный туризм возник достаточно давно, с момента массового производства автомобилей и быстро развивался. Автотуризм появился в начале двадцатого века, но популярным он стал недавно. Все потому, что у многих людей стали появляться собственные автомобили, а также улучшилось качество дорог.

Первые автомобили ездили осматривать достопримечательности по неровным гравийным дорогам и по районам, где дорог вообще не было. Автомобили могли быть настолько ненадежными, что некоторые энтузиасты запрягали лошадь позади автомобиля, чтобы убедиться, что они не застряли. Тем не менее, автомобиль пробудил новую страсть к путешествиям, и его использовали для изучения меняющихся перспектив Горного Запада. Развитие дорог с улучшенным покрытием, таких как Route 66 (одна из первых магистралей в

системе автомобильных дорог США, созданная в 1926 году), только усилило одержимость людей автомобильными путешествиями.

Наряду с экономическим развитием и социальным прогрессом все больше и больше людей получили возможность покупать автомобили. Развитие туристических ресурсов автомобильной промышленности может удовлетворить обширные потребности людей, которые имеют огромный потенциал для получения прибыли.

К 2015 году мировой автомобильный парк вырос до 947 миллионов единиц, а автомобильный туризм превратился в крупный туристический сектор во многих странах.

В десятилетия, последовавшие за Второй мировой войной, количество владельцев автомобилей быстро росло параллельно с экономическим ростом, позволяя путешествовать в районы и достопримечательности, которые до сих пор были недоступны. Топливо было относительно дешево, и мало внимания уделялось воздействию на окружающую среду. Многочисленные региональные направления рассматривали активный туризм как путь оживления приходящей в упадок региональной экономики.

Появились новые формы размещения, включая стоянки для фургонов и мотели. Дома на колесах становились все более популярными, а автомобильные маршруты создавали возможности для участия отдаленных мест в индустрии туризма.

Автомобиль также переосмыслил городские пространства за этот период, поскольку люди мигрировали в пригороды заставляя секторы розничной торговли, развлечений и образования следовать их примеру. Автомобиль заменил легкорельсовый транспорт во многих городах, и какое-то время автомагистрали считались более эффективными, чем железная дорога, хотя сейчас это мнение меняется. Однако более поздние опасения по поводу изменения климата и необходимости перехода к углеродно-нейтральной экономике заставили автопроизводителей и правительства пересмотреть порядок владения автомобилями, их использования и приведения в действие.

Первый автомобиль был создан в 1886 году, и приводился в действие газовым двигателем. Позже в качестве источника энергии для приведения транспортных средств в действие стали использоваться бензин, дизельное топливо и уголь. В последнее десятилетие появились электромобили, которые становятся чрезвычайно популярными по ряду причин, таких как:

- Электромобили безвредны для окружающей среды
- Энергоэффективность

- Очень низкие затраты на техническое обслуживание по сравнению с альтернативными вариантами.

Постоянное совершенствование технологий играет определенную роль в мире автомобилей. То, что несколько десятилетий назад казалось фантазией, стало реальностью благодаря всем достижениям, которые мы наблюдаем. Благодаря имеющимся технологиям можно управлять автомобилем с помощью мобильного телефона, что позволяет заводить автомобиль, а в некоторых случаях и парковать его.

Современные автомобили настолько разнообразны, что каждый найдет машину по своему вкусу. Можно купить машину для путешествий, дом на колесах или внедорожник. В кроссовере легко разместится семья или группа друзей. Рассмотрим плюсы и минусы автомобильного туризма.

Преимущества:

- Свобода передвижения и маршрута.
- Эмоциональная насыщенность путешествия.
- Компактность и доступность багажа и сопутствующих предметов.

Тов.

- Отсутствие ограничений по объему багажа.
- Возможность путешествия с питомцами.

Недостатки:

- Стоимость топлива и платных дорог.
- Поломка автомобиля.
- Штрафы за нарушения правил дорожного движения и скоростного режима.
- Аварии.
- Усталость водителя.
- Прохождение границы.

Влияние автомобильной революции на индустрию путешествий, вероятно, является единственным крупнейшим фактором роста мирового туризма. Теперь, с появлением ряда транспортных средств, туристическая индустрия внедрила новые технологии и сделала несколько шагов от последствий пандемии COVID к увеличению занятости и облегчению условий для путешественников. Технологическая революция продолжается уже давно; Как и в жизни, все стремится измениться по мере того, как со временем происходит модернизация и внедряются новые изобретения. Самая кардинальная революция произошла в области автомобилей и индустрии путешествий. Чуть более двух десятилетий назад автомобили рассматривались как роскошь, доступная только определенному классу общества. В настоящее время во многих частях мира автомобили рассматрива-

ются как необходимость, и ими владеет широкий круг людей. Кроме того, путешествовать в целом стало намного проще по сравнению с прошлым. Люди могут преодолевать тысячи миль за очень короткое время, используя все новые доступные виды транспорта. Путешествие из США в Китай на корабле может занять более месяца, но использование самолетов сокращает это время менее чем до суток.

Влияние автомобильной революции на туристическую индустрию крайне важно. С появлением ряда транспортных средств туристическая индустрия предприняла несколько шагов, главным образом в форме трудоустройства и облегчения образа жизни. Например, она дала начало многим предприятиям, таким как My Transmission Experts, которые предоставляют услуги по трансмиссии и автоматическому уходу за автомобилями. Более того, эта революция упростила нам жизнь. В прошлом было доступно лишь ограниченное количество средств передвижения. Теперь доступность различных транспортных средств помогла человечеству использовать более простые и удобные способы передвижения в виде такси и т.д. Людям не нужно преодолевать большое расстояние, чтобы воспользоваться услугами такси; им просто нужно заказать такси по телефону или воспользоваться приложением, чтобы вызвать его у своего порога. Более того, расстояния в дни и недели теперь можно преодолеть всего за несколько часов, что помогло человечеству облегчить жизнь.

Все достижения, которые мы наблюдаем в индустрии путешествий, сопровождаются множеством различных изменений. В современном мире множество различных компаний конкурируют друг с другом за создание наиболее современных и привлекательных продуктов для потребителей¹. В конечном счете, эти усилия помогают потребителям, поскольку более конкурентоспособная отрасль означает больше инноваций и хорошие цены. Кроме того, растущая туристическая индустрия также помогла создать много рабочих мест и таким образом помогла экономике стран. С ростом отрасли многие различные автомобильные компании выросли в геометрической прогрессии, что означает, что требуется больше человеческих ресурсов. В 1950-х и 2000-х годах произошли самые большие сдвиги в автомобильной промышленности, вызванные технологическим прогрессом.

Вдобавок ко всему этому, в настоящее время рынок очень глобален, и компании могут конкурировать в международном масштабе.

1 Ананченкова П.И., Камынина Н.Н. Социально-экономические аспекты развития экспорта медицинских услуг. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2020. Т. 28. № 2. С. 184-189.

Крупные производители автомобилей, такие как General Motors и Toyota, работают не только в США и Японии; их потребителей можно найти по всему миру. Это также помогает в ценообразовании, поскольку многие из этих автомобильных компаний могут использовать более дешевую рабочую силу и ресурсы из разных стран, что является одним из многих преимуществ глобализации.

Автомобильный сектор предпринял решительные шаги по революционизации, что в конечном итоге помогло отрасли привести к большим переменам. Этот большой сдвиг означает всю модернизацию, которая произошла в эту недавнюю эпоху и помогла человечеству жить более легкой и осмысленной жизнью. Эта революция набирает обороты и, как ожидается, совершит полную революцию в следующем десятилетии с внедрением новых технологий и транспортных средств, которые в конечном итоге помогут всем.

Автомобильный туризм определяется как «все виды деятельности, осуществляемые во время туристической поездки (включая деловые поездки), во время которых одной из основных целей, гарантирующих базовый туристический опыт, является посещение зданий, объектов и пространств, связанных с производством, презентацией и использованием автомобилей, а также участие в автомобильных мероприятиях»². В какой-то степени автомобильный туризм пересекается с промышленным, культурным, событийным или деловым туризмом. Однако в настоящее время автомобильный туризм можно рассматривать как отдельный вид туризма, отличающийся основной целью путешествия. Мотивация к путешествию заключается в том, что автомобиль — это самый важный элемент, который посетители собираются увидеть или испытать на себе. Необходимо отметить, что автомобильный туризм – это не турист, путешествующий на автомобиле для перевозки - в этом случае такой туризм может иметь другие цели, такие как осмотр достопримечательностей или отдых, называемый автомобильным туризмом³.

Как довольно недавнее явление, автомобильный туризм является предметом лишь нескольких научных публикаций. Однако в последнее время это явление быстро распространяется на туристическом рынке. Отчасти это связано с растущей конкуренцией между производителями автомобилей, которые инвестируют в привлекательность для посетителей. К таким достопримечательностям относятся Автоштадт, построенный Volkswagen, или музей Porsche в Германии

2 Cundy W. Car tourism. Cham (Springer). 2018.

3 Prideaux B., Carson D. The structure and role of drive tourism. In Prideaux B., Carson D., eds. Drive tourism: trends and emerging markets. London (Routledge), 2011. P. 3-13.

и в Мотор-Вэлли, Италия. Эти инвестиции являются частью маркетинговых усилий автомобильных компаний. Они направлены на брендинг и продвижение с использованием туристических впечатлений, связанных с автомобилями⁴. С другой стороны, автомобильный туризм растет благодаря развитию как спортивного, так и событийного туризма. Одновременно с растущим интересом к автоспорту увеличилось число туристов, путешествующих в места проведения ралли и гонок. Деловые поездки, связанные с участием в популярных автомобильных выставках, также способствуют развитию этого явления. Еще одна проблема, стимулирующая рост производства автомобилей туризм — это растущий интерес к автомобильному наследию. Таким образом, коллекции исторических автомобилей, саммиты и ралли, следовательно, привлекают больше туристов, интересующихся автомобилями⁵.

Существующая литература показывает, что автомобильный туризм можно исследовать с использованием подхода, основанного на туризме, наследии и маркетинге. Согласно Ковальчику «туризм является социальным феноменом и включает в себя все явления пространственной мобильности, связанные с добровольной, временной сменой места жительства, ритма жизни и личного окружения, и включает в себя установление личных контактов с посещаемой средой (природной, культурной или социальной)»⁶. Райан определил туризм как «спрос и предложение жилья и вспомогательных услуг для тех, кто находится вдали от дома, и вытекающие из этого модели 1) расходов, создания доходов и занятости, которые создаются, 2) социальные, культурные и экологические последствия, вытекающие из посещения, и 3) психологические изменения, которые происходят как для посетителя, так и для принимающей стороны»⁷.

Развитие туризма зависит от туристической привлекательности того, или иного места. Это включает в себя наличие определенных туристических достопримечательностей, природных и созданных человеком (например, памятники, климат, ландшафт, музеи, исторические здания, культура, мероприятия и т.д.), которые отвлекают туристов от их домов. Сюда также входит инфраструктура, предлагающая услуги для туристов, такие как проживание, гастрономия или транс-

4 Шапиро С.А., Самраилова Е.К., Ананченкова П.И. Поведение в организации. Монография. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2015.

5 Conlin M.V., Jolliffe L. Automobile heritage and tourism, London (Routledge). 2017.

6 Kowalczyk A. Geografia turystyki. Warszawa (PWN). 2000.

7 Ryan C. Recreational tourism: demand and impacts. Clevedon (Channel View Publications). 2003.

порт. Результаты развития туризма очень разнообразны и включают в себя преимущества (такие как экономическое развитие, создание рабочих мест, социальные и психологические преимущества) и недостатки (например, конфликты, преступность, загрязнение окружающей среды). На основе в зависимости от основной цели путешествия можно выделить виды туризма. Одним из таких видов является автомобильный туризм, представленный в этой статье.

Пространства для автомобильного туризма являются туристическими активами, уводящими туристов подальше от их домов. Более того, в некоторых из них есть различные объекты, предлагающие туристические услуги (например, рестораны, магазины или даже отели). Автомобильный туризм является основой развития сектора средств перемещения и размещения и, таким образом, также оказывает положительное и отрицательное воздействие на принимающие районы.

Таким образом, путешествия с целью посещения достопримечательностей, связанных с автомобилем, могут рассматриваться как часть туристического феномена. Туристический подход исследует расположение объектов автомобильного туризма, таких как автомобильные музеи, автомобильные центры для посетителей и автомобильные мероприятия, а также мотивацию автомобильных туристов.

Библиографический список / References

1. Conlin M.V., Jolliffe L. *Automobile heritage and tourism*, London (Routledge). 2017.
2. Cundy W. *Car tourism*. Cham (Springer). 2018.
3. Kowalczyk A. *Geografia turystyki*. Warszawa (PWN). 2000.
4. Prideaux B., Carson D. The structure and role of drive tourism. In: Prideaux B., Carson D., eds. *Drive tourism: trends and emerging markets*. London (Routledge), 2011. P. 3-13.
5. Ryan C. *Recreational tourism: demand and impacts*. Clevedon (Channel View Publications). 2003.
6. Ананченкова П.И., Камынина Н.Н. Социально-экономические аспекты развития экспорта медицинских услуг. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2020. Т. 28. № 2. С. 184-189.
Ananchenkova P.I., Kamynina N.N. Socio-economic aspects of the development of the export of medical services. Problems of social hygiene, health care and the history of medicine. 2020. Vol. 28. № 2. P. 184-189.
7. Шапиро С.А., Самраилова Е.К., Ананченкова П.И. *Поведение в организации*. Монография. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2015.
Shapiro S.A., Samrailova E.K., Ananchenkova P.I. *Behavior in the organization*. Monograph. – М.-Berlin: Direct-Media, 2015.

Коришунов А.М.

Кандидат экономических наук, доцент кафедры
Социологии и рекламных коммуникаций ФГБОУ
«Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина».

Котовская М.Г.

Доктор исторических наук, профессор кафедры
Социологии и рекламных коммуникаций ФГБОУ
«Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина».

Финансовая грамотность пенсионеров как фактор экономической устойчивости после завершения трудовой карьеры

В отчете «Мировые демографические перспективы: пересмотренное издание 2019 года» отмечается, что к 2050 году каждый шестой человек в мире будет старше 65 лет (16% населения), по сравнению с каждым 11-м в 2019 году (9%)¹.

С начала 1990-х годов правительства разных стран, в основном, Европейских, реагировали на старение населения и макроэкономическое давление, начав далеко идущие реформы, направленные на обеспечение финансовой устойчивости программ социальной политики. Помимо сокращения будущих пенсионных прав, реформы усилили стимулы к продлению трудовой жизни, поскольку поколение бэби-бумеров начало стремительно приближаться к пенсионному возрасту. Подобная ситуация требует разновекторной и систематической работы не только по мониторингу пенсионных ожиданий граждан, но и по формированию соответствующих знаний и навыков, позволяющих будущим пенсионерам оставаться активными участниками социально-экономических отношений в условиях физиологически обусловленного снижения когнитивных функций по мере старения.

Следует отметить, что исследования доказывают, что ожидаемый пенсионный возраст в значительной степени предсказывает фактические сроки выхода на пенсию. Согласно недавнему анализу, большинство пожилых американцев в конечном итоге оправдывают свои первоначальные пенсионные ожидания². Как резюмируют Хо и

1 Старение // Организация Объединенных Наций. // URL: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/ageing/index.html> (Дата обращения: 20.09.2023).

2 Abrams L.R., Clarke P.J., Mehta N.K. Work at age 62: Expectations and realisations among recent cohorts of Americans. Ageing and Society, Advance online publication. 2020.

Раймо, «исследования, изучающие соответствие между ожиданиями и последующим поведением, показали, что ожидаемые сроки выхода на пенсию часто согласуются с фактическими сроками, наблюдаемыми в последующих волнах опроса»³. Тем не менее, существуют и иные исследования, демонстрирующие нежелание граждан уходить из сферы социально-трудовых отношений по достижении пенсионного возраста. Работа финских авторов показывает, что люди в среднем выходят на пенсию позже, чем они ожидали⁴.

Предикторы пенсионных ожиданий на индивидуальном уровне соответствуют хорошо документированным коррелятам фактического пенсионного поведения. Пожилые, более образованные и состоятельные работники ожидают выхода на пенсию позже, чем работники среднего звена, люди с менее формальным образованием или лица с более низкими доходами. Более того, мужчины ожидают выхода на пенсию в среднем позже, чем женщины, и супруги часто ожидают выхода на пенсию совместно. Ограничения по состоянию здоровья и меньшая, по самооценке, ожидаемая продолжительность жизни также связаны с более ранним ожидаемым выходом на пенсию⁵.

Исследование ВЦИОМ, проведенное среди сограждан, которые еще не вышли на пенсию (в том числе и по инвалидности), показывает, что в России более трети граждан «собираются продолжить работать после достижения пенсионного возраста. Еще столько же - 37 % - готовы трудиться, если к этому их подтолкнут обстоятельства. И только каждый десятый точно ответил, что работать на пенсии не будет»⁶.

Выход на пенсию неизбежно связан с сокращением социальных контактов, а также снижением коммуникационной активности. Кроме того, снижение когнитивных функций, которое наблюдается по мере старения человека, стимулирует утрату знаний и навыков, в том числе – в рамках тех социально-бытовых функций, которые долгое время были для человека привычными. Это касается и финансовой стороны жизнеобеспечения: способности вести учет денежных средств, планирование своего финансового положения и пр..

Как отмечает в своей работе Белехова Г.В. и Барсуков В.Н., «во

3 Ho J., Raymo J.M. Expectations and realization of joint retirement among dual-worker couples. *Research on Aging*, 2009. № 31 (2). P. 153-179.

4 Ilmakunnas P., Ilmakunnas S. Health and retirement age: Comparison of expectations and actual retirement. *Scandinavian Journal of Public Health*, 46(19_Suppl.), 2018. P. 18-31.

5 Whitaker E.A., Bokemeier J.L. Spousal, family and gender effects on expected retirement age for married pre-retirees. *Journal of Family and Economic Issues*, 2018. № 39 (3). P. 371-385.

6 Исследование: Россияне не хотят уходить на пенсию. // URL: <https://rg.ru/2015/11/20/pensionery-site.html> (Дата обращения: 12.10.2023)

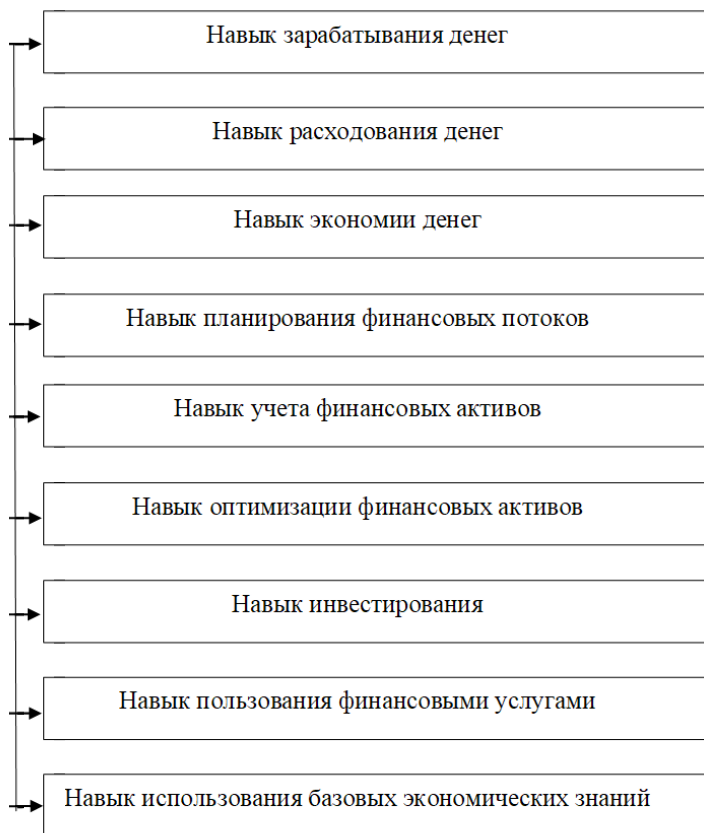


Рисунок 1. Финансовая грамотность как совокупность навыков.

первых, пожилые люди не осознают снижение своей способности принимать грамотные финансовые решения, во-вторых, их уверенность в своей способности принимать грамотные финансовые решения особенно высока при использовании страховых услуг, в-третьих, причиной принятия пожилыми людьми неверных финансовых решений является не дисбаланс между уверенностью и знаниями, а низкая финансовая грамотность»⁷.

По мнению Л.Е.Галяевой под финансовой грамотностью следует «понимать достаточный уровень знаний и навыков в области финан-

⁷ Белехова Г.В., Барсуков В.Н. Финансовая грамотность пенсионеров и предпенсионеров: особенности и проблема доверия (на примере регионов Северо-Западного федерального округа). Социальное пространство. 2020. Т. 6. № 4. С. 6.

сов, который позволяет правильно оценивать ситуацию на рынке и принимать разумные решения»⁸.

Уиддоусон и Хейлвуд утверждают, что финансовая грамотность «состоит из четырех компонентов: 1) базовые навыки счета для оценки процентных ставок и доходности; 2) понимание риска и доходности финансовых решений, таких как расходы, инвестиции и кредитное плечо; 3) способность понимать основные финансовые концепции, такие как риск и доходность, доступность различных финансовых продуктов, диверсификация и временная стоимость денег; 4) способность обращаться за профессиональной помощью, знать, какие вопросы задавать, и понимать рекомендации»⁹.

По нашему мнению, финансовая грамотность – это совокупность навыков, позволяющих человеку оценивать свои финансовые возможности, планировать и контролировать финансовые операции (рисунок 1).

Многочисленные исследования демонстрируют, что уровни финансовой грамотности пенсионеров, как правило, низкие¹⁰. Более того, исследователи отмечают, что люди, как правило, плохо информированы даже об основных параметрах государственного пенсионного обеспечения. Только 27% американцев, оценивая свои ожидаемые пенсионные выплаты по социальному обеспечению, смогли оказаться в пределах 25% от истинного значения¹¹.

Что касается европейских стран, то Боэри, Берш-Супан и Табеллини показывают, что только меньшинство на самом деле осведомлено о том, что государственные пенсионные программы в их стране действуют по принципу «оплата по мере поступления», или знает, какая доля их валовой месячной заработной платы направляется на социальное обеспечение¹².

С тех пор как в 1990-х годах в Швеции была проведена парадигматическая пенсионная реформа, правительство пыталось повысить осведомленность общественности. Однако после более чем десяти-

8 *Галеева Л.Е.* Проблемы повышения уровня финансовой грамотности населения третьего возраста в области банковского дела. Кризис XXI века. Вчера. Сегодня. Завтра. Материалы международной научно-практической конференции. 2014. С. 33-35.

9 *Widdowson D., Hailwood K.* Financial literacy and its role in promoting a sound financial system Reserve Bank of New Zealand Bulletin. 2007. № 70 (2). P. 37-47.

10 *Fernández J.J., García-Albacete G.M., Jaime-Castillo A., Radl J.* Public Knowledge of Population Trends and Preferences over Pension Policies. Evidence from a Survey Experiment in Germany, Spain and the United States. Paper presented at the Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), 23 June 2018, Kyoto, Japan. 2018.

11 *Gustman A.L., Steinmeier T.L.* Imperfect knowledge of social security and pensions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2015. № 44 (2). P. 373-397.

12 *Boeri T., Börsch-Supan A., Tabellini G.* Would you like to shrink the welfare state? A survey of European citizens. *Economic Policy*, 2001. № 16 (32). P. 8-50.

летних институциональных компаний только 40% участников знают, что в новой системе пособия рассчитываются на основе пожизненного заработка¹³.

В некоторых неэкспериментальных исследованиях изучалось влияние знаний, связанных с пенсией, на пенсионные ожидания и поведение. Например, одно исследование показало, что граждане США, которые ожидают, что Конгресс снизит выплаты по социальному обеспечению в ближайшие 10 лет, рассчитывают работать значительно дольше¹⁴. Аналогичным образом, было обнаружено, что более низкие показатели пенсионного обеспечения с установленными выплатами объясняют 23% заметного увеличения вероятности того, что работники, по их собственным данным, выйдут на работу в возрасте старше 65 лет¹⁵. Более того, наблюдая за сроками своего выхода на пенсию, хорошо информированные работники, по-видимому, более чутко реагируют на стимулы, встроенные в пенсионные программы, чем плохо информированные работники. Другие исследования были сосредоточены на влиянии на отношение к политике. В соответствии с теорией рационального выбора граждане Франции, Италии, Германии и Испании, которые осведомлены о взносах, которые они вносят в пенсионные программы, с большей вероятностью пожелают безоговорочного отказа от обязательного пенсионного обеспечения, чем граждане, которые не могут сообщить о вносимых ими взносах¹⁶.

По данным исследования Аналитического центра НАФИ «Финансовое поведение пожилых россиян в контексте цифровизации», проведенного в 2018 году, лишь 11% пенсионеров считает, что их знания и навыки в сфере финансов достаточны¹⁷. По мнению А.В.Ковальчук, «большинство пенсионеров совершенно не владеет информацией о положенных льготах по налогам, коммунальным платежам, об изменениях в пенсионной реформе и т.д. Работает только «сарафанное радио». Многие из них не знают о современных источниках получения прибыли и инвестирования свободных денежных средств, не

13 *Sundén A.* Learning from the experience of Sweden: The role of information and education in pension reform. In A. Lusardi (Ed.), *Overcoming the saving slump*. Chicago University Press. 2008. P. 324-344.

14 *Szinovacz M.E., Martin L., Davey A.* Recession and expected retirement age: Another look at the evidence. *The Gerontologist*, 2014. № 54 (2). P. 245-257.

15 *Merrin G.B., Johnson R.W., Murphy D.P.* Why do boomers plan to work longer? *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 2007. № 62 (5). P. S286-S294.

16 *Boeri T., Börsch-Supan A., Tabellini G.* Would you like to shrink the welfare state? A survey of European citizens. *Economic Policy*, 2001. № 16 (32). P. 8-50.

17 Финансовое поведение для активного долголетия. // URL: <http://eawfpress.ru/press-tsentr/news/forum/finansovoe-povedenie-dlya-aktivnogo-dolgoletiya/> (Дата обращения: 10.10.2023)

имеют понятия о том, как правильно выбрать финансовый продукт или услугу, не умеют пользоваться современными электронными платёжными средствами.

Ключевой причиной является недостаток финансовых знаний, умений и навыков. Такое положение дел может быть связано с тем, что в советское время рынок финансовых услуг не был развит, не было того разнообразия финансовых институтов и продуктов, которое наблюдается сейчас, многие пенсионеры до сих пор не смогли приспособиться к современным условиям. Также причинами могли стать и кризисы 90-х гг. 20 века, особенности российской приватизации, финансовое мошенничество в 2000-х гг. сформировали у нынешних пенсионеров недоверие к финансовым институтам. А самое главное – сегодня вопрос финансовой грамотности пенсионеров не получил в России должного распространения и признания, все внимание заостряется в основном на финансовом просвещении детей и молодёжи»¹⁸.

Финансовая грамотность является ключом к обеспечению личной и семейной экономической стабильности. Фактически, финансовая грамотность является весьма полезным навыком, особенно при составлении финансовых планов. Низкий уровень финансовой грамотности обычно приводит к увеличению числа дел о банкротстве, мошенническим схемам, которые успешно реализуются именно на пенсионерах. Кроме того, неудача в финансовом планировании также приводит к тому, что у многих пенсионеров не хватает средств для удовлетворения своих финансовых потребностей во время выхода на пенсию. Управление капиталом и финансы важны для пожилых людей, поскольку они имеют ограниченные возможности продолжать работать после выхода на пенсию. Они должны управлять своим состоянием и избегать дорогостоящих финансовых ошибок, чтобы обеспечить достаточные пенсионные накопления. Более низкий уровень финансовой грамотности среди пожилых людей предполагает, что им не хватает определенных финансовых знаний и навыков принятия решений и они могут быть склонны к финансовым ошибкам, быть жертвами мошенничества, с большей вероятностью будут иметь долги при выходе на пенсию, проявлять больше беспокойства по поводу уровня своей задолженности и не быть финансово готовыми к выходу на пенсию.

Таким образом, важную роль в формировании финансовой гра-

18 Ковальчук А.В. Уровень финансовой грамотности пенсионеров. Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XXII Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Г.Ю. Гуляев. 2018. С. 253-255.

мотности пенсионеров могут сыграть инициативы по финансовому просвещению, которые «дают возможность пожилым гражданам получить определенный уровень знаний, умений и навыков, обрести уверенность в своих силах и реализовать потенциал физических, интеллектуальных ресурсов и свободного времени»¹⁹.

Библиографический список:

1. Белехова Г.В., Барсуков В.Н. Финансовая грамотность пенсионеров и предпенсионеров: особенности и проблема доверия (на примере регионов Северо-Западного федерального округа). Социальное пространство. 2020. Т. 6. № 4. С. 6.
2. Галяева Л.Е. Проблемы повышения уровня финансовой грамотности населения третьего возраста в области банковского дела. Кризис XXI века. Вчера. Сегодня. Завтра. Материалы международной научно-практической конференции. 2014. С. 33-35.
3. Гусева О.Ю. Повышение финансовой грамотности у пенсионеров посредством реализации компетентностного подхода. В сборнике: Научный диалог: Молодой ученый. сборник научных трудов по материалам XXII международной научной конференции. Международная Объединенная Академия Наук. 2018. С. 33-35.
4. Ковальчук А.В. Уровень финансовой грамотности пенсионеров. Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XXII Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Г.Ю. Гуляев. 2018. С. 253-255.
5. Россияне не хотят уходить на пенсию. // URL: <https://rg.ru/2015/11/20/pensionery-site.html> (Дата обращения: 12.10.2023)
6. Старение // Организация Объединенных Наций. // URL: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/ageing/index.html> (Дата обращения: 20.09.2023).
7. Финансовое поведение для активного долголетия. // URL: <http://eawfpress.ru/press-tsentr/news/forum/finansovoe-povedenie-dlya-aktivnogo-dolgoletiya/> (Дата обращения: 10.10.2023)
8. Abrams L.R., Clarke P.J., Mehta N.K. Work at age 62: Expectations and realisations among recent cohorts of Americans. Ageing and Society, Advance online publication. 2020.
9. Boeri T., Börsch-Supan A., Tabellini G. Would you like to shrink the welfare state? A survey of European citizens. Economic Policy, 2001. № 16 (32). P. 8-50.
10. Fernández J.J., García-Albacete G.M., Jaime-Castillo A., Radl J. Public Knowledge of Population Trends and Preferences over Pension Policies. Evidence from a Survey Experiment in Germany, Spain and the United States. Paper presented at the Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), 23 June 2018, Kyoto, Japan. 2018.
11. Gustman A.L., Steinmeier T.L. Imperfect knowledge of social security and pensions. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 2015. № 44 (2). P. 373-397.
12. Ho J., Raymo J.M. Expectations and realization of joint retirement among dual-worker couples. Research on Aging, 2009. № 31 (2). P. 153-179.
13. Ilmakunnas P., Ilmakunnas S. Health and retirement age: Comparison of expectations and actual retirement. Scandinavian Journal of Public Health, 46(19_Suppl). 2018. P. 18-31.
14. Mermin G.B., Johnson R.W., Murphy D.P. Why do boomers plan to work longer? The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 2007. № 62 (5). P. 286-294.
15. Sundén A. Learning from the experience of Sweden: The role of information and education in pension reform. In A. Lusardi (Ed.), Overcoming the saving slump. Chicago University Press. 2008. P. 324-344
16. Szinovacz M.E., Martin L., Davey A. Recession and expected retirement age: Another

¹⁹ Гусева О.Ю. Повышение финансовой грамотности у пенсионеров посредством реализации компетентностного подхода. В сборнике: Научный диалог: Молодой ученый. сборник научных трудов по материалам XXII международной научной конференции. Международная Объединенная Академия Наук. 2018. С. 33-35.

look at the evidence. *The Gerontologist*, 2014. № 54 (2). P. 245-257.

17. Whitaker E.A., Bokemeier J.L. Spousal, family and gender effects on expected retirement age for married pre-retirees. *Journal of Family and Economic Issues*, 2018. № 39 (3). P. 371-385.

18. Widdowson D., Hailwood K. Financial literacy and its role in promoting a sound financial system Reserve Bank of New Zealand Bulletin, 2007. № 70 (2). P. 37-47.

References

1. Belekhova G.V., Barsukov V.N. Financial literacy of pensioners and pre-retirees: features and the problem of trust (on the example of the regions of the North-Western Federal District). *Social space*. 2020. Vol. 6. № 4. P. 6.

2. Galyaeva L.E. Problems of increasing the level of financial literacy of the population of the third age in the field of banking. *Crisis of the 21st century. Yesterday. Today. Tomorrow. Materials of the international scientific and practical conference*. 2014. P. 33-35.

3. Guseva O.Yu. Increasing financial literacy among pensioners through the implementation of a competency-based approach. In the collection: *Scientific dialogue: Young scientist. collection of scientific papers based on the materials of the XXII International Scientific Conference*. International United Academy of Sciences. 2018. P. 33-35.

4. Kovalchuk A.V. Level of financial literacy of pensioners. *Modern economics: current issues, achievements and innovations: collection of articles of the XXII International Scientific and Practical Conference*. Executive editor G.Yu. Gulyaev. 2018. P. 253-255.

5. Russians do not want to retire. // URL: <https://rg.ru/2015/11/20/pensionery-site.html> (10.12.2023)

6. Aging // United Nations. // URL: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/ageing/index.html> (09.20.2023).

7. Financial behavior for active longevity. // URL: <http://eawfpress.ru/press-tsentr/news/forum/finansovoe-povedenie-dlya-aktivnogo-dolgoletiya/> (10.10.2023)

8. Abrams L.R., Clarke P.J., Mehta N.K. Work at age 62: Expectations and realisations among recent cohorts of Americans. *Ageing and Society*, Advance online publication. 2020.

9. Boeri T., Börsch-Supan A., Tabellini G. Would you like to shrink the welfare state? A survey of European citizens. *Economic Policy*, 2001. № 16 (32). P. 8-50.

10. Fernández J.J., García-Albacete G.M., Jaime-Castillo A., Radl J. Public Knowledge of Population Trends and Preferences over Pension Policies. Evidence from a Survey Experiment in Germany, Spain and the United States. Paper presented at the Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), 23 June 2018, Kyoto, Japan. 2018.

11. Gustman A.L., Steinmeier T.L. Imperfect knowledge of social security and pensions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2015. № 44 (2). P. 373-397.

12. Ho J., Raymo J.M. Expectations and realization of joint retirement among dual-worker couples. *Research on Aging*, 2009. № 31 (2). P. 153-179.

13. Ilmakunnas P., Ilmakunnas S. Health and retirement age: Comparison of expectations and actual retirement. *Scandinavian Journal of Public Health*, 46(19_Suppl.). 2018. P. 18-31.

14. Mermin G.B., Johnson R.W., Murphy D.P. Why do boomers plan to work longer? *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 2007. № 62 (5). P. 286-294.

15. Sundén A. Learning from the experience of Sweden: The role of information and education in pension reform. In A. Lusardi (Ed.), *Overcoming the saving slump*. Chicago University Press. 2008. P. 324-344

16. Szinovacz M.E., Martin L., Davey A. Recession and expected retirement age: Another look at the evidence. *The Gerontologist*, 2014. № 54 (2). P. 245-257.

17. Whitaker E.A., Bokemeier J.L. Spousal, family and gender effects on expected retirement age for married pre-retirees. *Journal of Family and Economic Issues*, 2018. № 39 (3). P. 371-385.

18. Widdowson D., Hailwood K. Financial literacy and its role in promoting a sound financial system Reserve Bank of New Zealand Bulletin, 2007. № 70 (2). P. 37-47.

Слепченко А.В.*Аспирант, Московская международная академия.***Бизнес-модели современной рекламы:
тенденции цифровизации**

Федеральный закон РФ «О рекламе» определяет ее как «информацию, распространенную любым способом в любой форме и с использованием любых средств, адресованную неопределенному кругу лиц и направленную на привлечение внимания к объекту рекламирования, формирование или поддержание интереса к нему и его продвижение на рынке»¹.

Реклама — это бизнес-модель, которая основывается на использовании платной рекламы для продвижения товаров или услуг. Наиболее распространенной формой рекламы является телевидение, которое используется для продвижения товаров массовой аудитории. Другие формы рекламы включают печатные СМИ, радио и онлайн.

Основными компонентами рекламной бизнес-модели являются:

1. Планирование и исполнение: Рекламная бизнес-модель требует создания плана того, как будет выполняться реклама. Это включает в себя определение того, где и когда будет размещаться реклама, а также затрат на производство.

2. Анализ и оценка: После создания рекламных объявлений важно проанализировать, насколько хорошо они работали. Эта информация используется для внесения изменений или корректировок в будущие кампании.

3. Получение дохода: Последним шагом рекламной бизнес-модели является получение дохода. Это может быть сделано путем продажи рекламных площадей, продажи продуктов или услуг, продвигаемых с помощью рекламы, или других форм получения дохода.

Реклама - одна из старейших и наиболее эффективных форм маркетинга. Она может быстро и дешево охватить большую аудиторию и может быть адаптирована к конкретным потребностям и интересам.

Преимущества рекламной бизнес-модели включают:

1. Быстрый рост: реклама может помочь бизнесу быстро и дешево охватить большую аудиторию, что может привести к быстрому росту.

2. Низкая стоимость: реклама может быть очень рентабельной,

¹ О рекламе: Федеральный закон от 13.03.2006 № 38-ФЗ. Ст. 3. // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58968/

особенно если она ориентирована на определенную аудиторию.

3. Охват: Реклама может охватить широкий круг людей, что может помочь вашему бизнесу установить контакт с широким кругом клиентов.

4. Таргетированная реклама: реклама может быть адаптирована к конкретным потребностям и интересам, что может привести к более эффективному маркетингу.

5. маркетинг в социальных сетях: рекламу можно использовать для продвижения бизнеса через платформы социальных сетей, которые могут помочь выстроить отношения с клиентами и подписчиками.

6. Вирусный маркетинг: рекламу можно использовать для создания вирусной кампании, которая может помочь донести ваше сообщение до более широкой аудитории.

7. Удержание клиентов: реклама может помочь сохранить лояльность клиентов к вашему бизнесу, что может привести к увеличению продаж и прибыли.

Рекламная стратегия — это план, разработанный для достижения желаемой цели наиболее эффективным из возможных способов. Существует много различных способов разработки рекламной стратегии, но есть пять основных шагов, которым должны следовать все стратегии:

1. Определить целевой рынок.
2. Определить конкурентов.
3. Определить бюджет.
4. Выбрать СМИ.
5. Создать эффективный рекламный продукт.

Первым шагом в разработке рекламной стратегии является определение целевого рынка. Это важно, поскольку поможет определить, какие продукты или услуги продает компания и какую аудиторию лучше всего охватить рекламой. Как только становится понятным, кто является целевым рынком, это помогает начать выявлять конкурентов и поможет определить, какие рекламные объявления и медиа наиболее эффективны для охвата целевого рынка.

Следующим шагом в разработке рекламной стратегии является определение бюджета. Это важно, поскольку поможет определить, сколько денег можно потратить на рекламу и какие объявления наиболее эффективны для охвата целевого рынка. Далее нужно решить, какие средства массовой информации лучше всего подходят для охвата целевого рынка. Это будет зависеть от социально-демографических и потребительских характеристик целевого рынка, имеющегося бюджета и типа рекламы, которая наиболее эффективна для охвата целевого рынка.

Последним шагом в разработке рекламной стратегии является выбор рекламы и средств массовой информации, которые наиболее

эффективны для охвата целевого рынка. Это задача гарантирует, что реклама будет рентабельной и, в конечном счете, успешной.

Разработка рекламной стратегии и формировании на ее основе соответствующей бизнес-модели – важная часть управления коммуникационной политикой компании, «чтобы не оказаться среди отстающих, необходимо знать о последних тенденциях в рекламной деятельности и уметь извлекать из них выгоду. Эти тенденции носят глобальный характер, имеют огромные последствия и не собираются исчезать в ближайшее время»².

Традиционная реклама — это термин, который относится к средствам массовой информации, используемым для распространения коммерческих сообщений среди широкой аудитории. Другими словами, это прерывистая форма маркетинга, которая позволяет компаниям продвигать свои продукты или услуги перед широкой аудиторией независимо от того, заинтересованы они в них или нет. Наиболее распространенные формы традиционной рекламы:

- Визитные карточки
- Реклама на телевидении и радио
- Холодные звонки
- Печатная реклама (листочки, плакаты, газетные объявления и т.д.)
- Рекламные щиты
- Реклама по прямой почте и пр.

Большинство, если не все, этих методов окружают потребителя и их довольно трудно не заметить. Но вызывает вопрос степень их эффективности, когда такие платформы, как Google и различные социальные сети, предлагают рекламодателям гораздо больше преимуществ по сравнению с этими традиционными методами.

Хотя традиционная реклама имеет долгую и успешную историю, ее цифровой аналог доказал свое превосходство во многих отношениях. Цифровая реклама стала беспрецедентным королем за последние несколько десятилетий. Это привело к тому, что больше компаний, чем когда-либо, инвестируют в рекламу через Интернет. «В Интернет-среде находятся целевая аудитория, предоставляемые определенные ценности. В этой среде осуществляется формирование ассортимента, прием заказов, оплата и доставка товара. Определение целевой аудитории, как совокупности потенциальных и реальных клиентов, имеющих доступ в Интернет, желающих купить определенный товар либо услугу, позволяет ... более эффективно прода-

2 Алексеев Р.С. Современные тенденции рекламной деятельности. В сборнике: Актуальные проблемы управления: теория и практика. материалы IV Международной научно-практической заочной конференции. Тверской государственный университет. 2017. С. 135-138.

вать, правильно определить нишу, оценить размер рынка, потенциал нового товара или услуги»³.

Традиционная реклама была краеугольным камнем всего маркетинга на протяжении десятилетий. Но растущий цифровой ландшафт сегодняшнего дня привнес значительные изменения в мир маркетинга. С появлением поисковых систем и платформ социальных сетей привычки потребителей начали смещаться в сторону цифровой сферы. В настоящее время во всем мире насчитывается более 4,9 миллиарда интернет-пользователей, и все они стали потенциальными клиентами цифровых рекламодателей⁴.

Расходы на телевизионную рекламу по-прежнему достаточно конкурентоспособны, но инвестиции во все другие формы традиционной рекламы резко упали. Это подавляющее доминирование индустрии цифровой рекламы, вероятно, можно объяснить ее различными преимуществами. Вот некоторые из наиболее заметных из них:

1. Снижение расходов на рекламу.

Цифровое пространство - отличное рекламное пространство даже для тех, у кого небольшой маркетинговый бюджет, поскольку оно значительно дешевле. Например, цена за показ в социальных сетях часто составляет всего 3 доллара, в то время как эквивалент для радио может достигать 10 долларов, а для телевидения - 28 долларов⁵.

2. Более широкий охват.

Цифровая реклама не знает границ, и каждый пользователь Интернета является потенциальным клиентом. Все традиционные формы рекламы имеют гораздо меньшую эффективность по сравнению с возможным охватом онлайн-рекламы.

3. Подробное отслеживание и измерение.

Сложно найти цифровую рекламную платформу или сервис, которые не предлагают разнообразных инструментов, помогающих отслеживать эффективность вашей рекламной кампании. От демографических данных до отслеживания устройств - обилие данных, предоставляемых цифровым маркетингом, дает рекламодателям уникальную возможность использовать более основанный на данных подход к маркетингу.

4. Расширенные возможности таргетинга.

Одной из основных причин, по которой онлайн-реклама была

3 Олифинов А.В., Маковойчук К.А., Петренко С.А. Трансформация бизнес-моделей в условиях цифровой экономики. International Journal of Open Information Technologies. 2019. Т. 7. № 4. С. 85-91.

4 Is Traditional Advertising a Thing of the Past? // URL: <https://target-video.com/traditional-advertising-vs-modern-advertising/> (Дата обращения: 1.10.2023)

5 Scale at Speed: Global Digital Marketing Agency. // URL: <https://scaleatspeedagency.com/en/>

такой инновационной, был таргетинг на клиентов. Всего несколько лет назад рекламодателям приходилось раскидывать широкую сеть и надеяться, что они достучатся до нужных людей, но теперь им не нужно этого делать. Цифровая реклама позволяет маркетологам охватить свою целевую аудиторию с минимальными инвестициями.

5. Повышение вовлеченности и интерактивности.

В отличие от традиционной рекламы, цифровая реклама значительно более привлекательна. Онлайн-мир предлагает множество возможностей для брендов, стремящихся донести свою продукцию до потребителей.

Статистика традиционной рекламы показывает снижение расходов на традиционную рекламу в период с 2012 по 2020 год в США, что, возможно, и не указывает на то, что традиционная реклама мертва, но это означает, что она сталкивается с некоторыми серьезными проблемами⁶. Исследования показывают, что все меньше и меньше молодых людей смотрят телевизор, читают газеты или обращают внимание на традиционную рекламу. Кроме того, внимание потребителей быстро переключается с традиционных СМИ на онлайн-СМИ, что с каждым днем делает традиционную рекламу менее эффективной. Но несмотря на то, что для большинства компаний она отошла на второй план, традиционная реклама по-прежнему обеспечивает отличные результаты в конкретных ситуациях.

Малые предприятия по-прежнему могут творить чудеса с помощью традиционной рекламы, поскольку это помогает им невероятно быстро повысить узнаваемость бренда⁷. Исследования показывают, что печатная реклама, в частности, превосходит цифровую рекламу, когда речь заходит о повышении уровня отзываемости бренда. Несмотря на снижение популярности и эффективности традиционной рекламы, она по-прежнему может быть мощным инструментом для различных владельцев бизнеса, стремящихся добиться высокого проникновения на местные рынки.

Даже на пике своего развития традиционная рекламная индустрия получала наибольший доход от телевидения (ОТТ). К сожалению, все меньше и меньше людей смотрят телевизор, поскольку мир постепенно смещается в сторону цифрового телевидения.

Множество потоковых ОТТ-сервисов представляют будущее телевидения, поскольку они обеспечивают большую гибкость как для

6 Change in digital marketing spending and traditional advertising according to CMOs in the United States from 2012 to 2023. // URL: <https://www.statista.com/statistics/693449/digital-vs-traditional-marketing-budget-change-according-to-cmos-usa/>

7 Шапиро С.А., Самраилова Е.К., Ананченкова П.И. Поведение в организации. Монография. – М.-Берлин, 2015.

потребителей, так и для издателей. Зрители могут выбирать, что и когда смотреть, в то время как издатели могут монетизировать свой контент так, как считают нужным.

Это означает, что рекламодателям также придется развиваться вместе с отраслью. В то время как большинство старых рекламных возможностей исчезнут с продолжающимся переходом от традиционного телевидения к OTT-сервисам, их место займет множество новых.

Таким образом, можно сделать вывод, что не смотря на развитие современных рекламных бизнес-моделей, основанных на цифровых технологиях, традиционные модели еще долгое время будут использоваться рекламодателями и показывать свою эффективность в отдельных сегментах потребительского рынка.

Библиографический список:

1. Алексеев Р.С. Современные тенденции рекламной деятельности. В сборнике: Актуальные проблемы управления: теория и практика. материалы IV Международной научно-практической заочной конференции. Тверской государственный университет. 2017. С. 135-138.
2. Олифирова А.В., Маковейчук К.А., Петренко С.А. Трансформация бизнес-моделей в условиях цифровой экономики. International Journal of Open Information Technologies. 2019. Т. 7. № 4. С. 85-91.
3. О рекламе: Федеральный закон от 13.03.2006 № 38-ФЗ. Ст. 3. // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58968/ (Дата обращения: 1.10.2023)
4. Шапиро С.А., Самрайлова Е.К., Ананченкова П.И. Поведение в организации. Монография. – М.: Берлин, 2015.
5. Change in digital marketing spending and traditional advertising according to CMOs in the United States from 2012 to 2023. // URL: <https://www.statista.com/statistics/693449/digital-vs-traditional-marketing-budget-change-according-to-cmos-usa/> (Дата обращения: 1.10.2023)
6. Is Traditional Advertising a Thing of the Past? // URL: <https://target-video.com/traditional-advertising-vs-modern-advertising/> (Дата обращения: 1.10.2023)
7. Scale at Speed: Global Digital Marketing Agency. // URL: <https://scaleatspeedagency.com/en/> (Дата обращения: 1.10.2023)

References

1. Alekseev R.S. Modern trends in advertising activities. In the collection: Current problems of management: theory and practice. materials of the IV International scientific and practical correspondence conference. Tver State University. 2017. P. 135-138.
2. Olifirova A.V., Makoveychuk K.A., Petrenko S.A. Transformation of business models in the digital economy. International Journal of Open Information Technologies. 2019. Vol. 7. № 4. P. 85-91.
3. On advertising: Federal Law of March 13, 2006 No. 38-FZ. Art. 3. // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58968/ (1.10.2023)
4. Shapiro S.A., Samrailova E.K., Ananchenkova P.I. Behavior in the organization. Monograph. – M.: Berlin, 2015.
5. Change in digital marketing spending and traditional advertising according to CMOs in the United States from 2012 to 2023. // URL: <https://www.statista.com/statistics/693449/digital-vs-traditional-marketing-budget-change-according-to-cmos-usa/> (1.10.2023)
6. Is Traditional Advertising a Thing of the Past? // URL: <https://target-video.com/traditional-advertising-vs-modern-advertising/> (1.10.2023)
7. Scale at Speed: Global Digital Marketing Agency. // URL: <https://scaleatspeedagency.com/en/> (1.10.2023)

Титов В.Н.

*Доктор экономических наук, доцент кафедры Управление ФГБОУ
«Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина».*

Современные тенденции и трансформация рынка труда

Рынок труда — это термин, который экономисты используют для обозначения всех различных рынков рабочей силы. Важным фактором трансформации современного рынка труда выступает цифровая экономика, под которой «в широком смысле принято понимать цифровую трансформацию всей существующей экономики, основой которой служат цифровые технологии»¹.

Современный рынок труда характеризуется быстрыми и динамичными изменениями, поэтому для анализа состояния региональных рынков труда необходимо наличие своевременной информации и точных данных. В своей работе А.Г. Кузьмина и В.В. Кот отмечают: «Информационно-коммуникационная революция, происходящая во всем мире, обладает большим экономическим потенциалом для эффективного социально-экономического развития. Развитие технологий вычислительной техники и цифровых телекоммуникаций оказывает влияние на институциональную инфраструктуру рынка труда»².

Мониторинг рынка труда позволяет:

- проследить перспективы развития рынка труда;
- сформировать перечень актуальных требований к вакансиям и к кандидатам;
- снизить затраты на процедуру найма сотрудников;
- подобрать кандидатов, соответствующих запросам работодателей, на выгодных условиях; дать оценку трудовому потенциалу сотрудников.

Источником трудового потенциала выступает человек, который, имея ряд навыков и способностей к профессиональной деятельности, формирует и реализует свой трудовой потенциал. Трудовой потенциал формируется и реализуется на трёх уровнях (рис. 1):

Таим образом, трудовой потенциал представляет собой совокуп-

1 Часовских В.П. Цифровая экономика. // URL: http://managementusfeu.ru/uploads/FotoSlaidera/ЦЭ_2019.pdf, 2019. (Дата обращения: 12.10.2023)

2 Кузьмина А.Г., Кот В.В. Цифровизация как детерминант трансформации институциональной структуры рынка труда. Территория науки. 2019. № 3. С. 41-47.

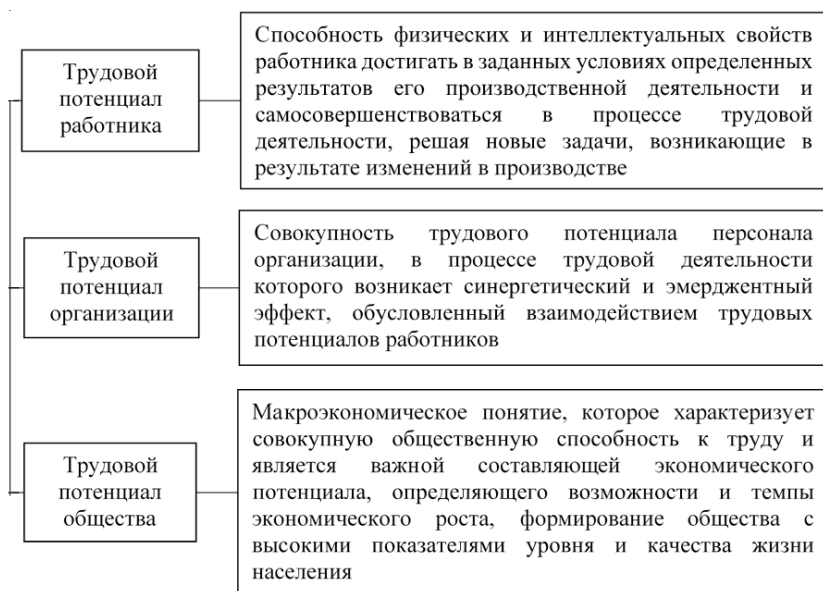


Рисунок 1. Основные виды трудового потенциала.

Источник: составлено автором.

ность трудовых возможностей индивида/ организации/ страны, и здесь мы уже говорим о трудовом потенциале, который можно измерить потенциальным количеством продукции (работ, услуг), которое может быть произведено (выполнено, оказано) при эффективном взаимодействии труда и материальных ресурсов.

Научная трактовка понятия «трудовой потенциал» определяет имеющиеся в текущем периоде трудовые возможности страны, региона или предприятия и позволяет составить прогнозные значения на будущее. Трудовой потенциал характеризуется количеством трудоспособного населения, уровнем его профессионального образования и другими качественными характеристиками.

В настоящее время сформировалось несколько подходов к оценке трудового потенциала (рисунок 2)³:

На наш взгляд, целесообразно производить оценку трудового потенциала, опираясь на комплекс определённых компонентов, его составляющих, с учётом показателя синергетического эффекта и по-

³ Сидельцев С.В. Методологические подходы к оценке трудового потенциала персонала предприятия // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы II Междунар. науч. конф. – Санкт-Петербург: Реноме, 2013. С. 90-92.

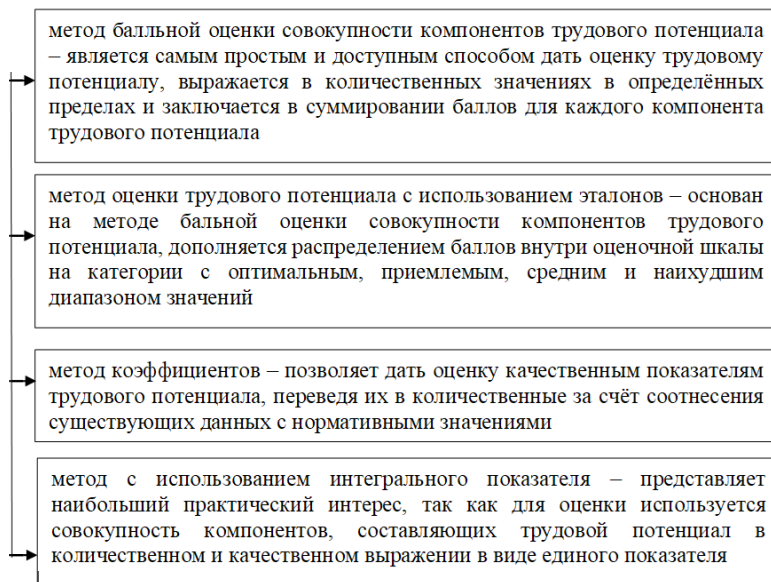


Рисунок 2. Методы оценки трудового потенциала.

казателя, характеризующего кадровые ресурсы и результаты деятельности предприятия. Такой подход позволяет рассматривать трудовой потенциал как единую совокупность количественных и качественных характеристик человеческих ресурсов предприятия. Количественные критерии соотносятся с численностью трудового потенциала, а качественные характеристики – с уровнем подготовленности кадровых ресурсов к выполнению производственных задач.

Анализ данных о возрастных группах, физических возможностях рабочей силы, образовании и профессионально-квалификационных навыках позволяет дать более точную оценку трудовому потенциалу.

С позиции экономически активного населения, рынок труда включает в себя совокупность социально-трудовых взаимоотношений между участниками рынка, определяя условия труда работников и требования к кандидатам при трудоустройстве, оценку их уровня образования и профессиональной подготовки, стоимость человеческого капитала и его использование.

Трудовые ресурсы – это часть населения, способная заниматься экономической деятельностью, включая не трудоустроенных в текущий момент граждан и граждан старше трудоспособного возраста, но имеющих рабочее место. В состав трудовых ресурсов включаются:

- трудоспособное население в трудоспособном возрасте (мужчины от 16 до 64 лет включительно, женщины от 16 до 59 лет включительно, кроме неработающих инвалидов I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях);

- трудоустроенные подростки до 16 лет и работающие граждане старше трудоспособного возраста.

Отметим, что к категории «экономически активное население» относятся лица, занимающиеся деятельностью, приносящей доход. В этой группе находятся временно безработные граждане, не являющиеся частью рынка труда. Следовательно, участниками рынка труда выступают работодатели и работники.

Таким образом, в экономической науке под занятостью понимают целенаправленную деятельность, в том числе деятельность по производству материальных благ. В экономической теории безработица подразделяется на следующие виды:

1) структурная безработица, вызываемая спадом производства в отдельных отраслях экономике или в целых регионах, что обусловлено трансформационными процессами в потребностях общества и приоритетах, формирующихся под воздействием инновационных преобразований в научно-технической сфере, в политических и социальных условиях.

2) фрикционная безработица, обусловленная поиском работы в более лучших условиях труда или с большим вознаграждением при переходе с одного места на другое;

3) циклическая безработица, связанная со снижением деловой активности в кризисные для экономики периоды;

4) институциональная безработица, порождаемая изменениями в правовых нормах или в действиях социальных институтов, которые вынуждают сворачивать определённые виды деятельности.

Следовательно, безработный гражданин – это человек, который может и хочет трудиться, но не имеет рабочего места в текущий период времени.

Технологические инновации, обусловленные развитием цифровых инструментов, существенным образом меняют современный рынок труда. Исследование «Будущее занятости: насколько рабочие места подвержены компьютеризации?» приводит к выводу, что к 2033 году 47% рабочих мест в странах с развитой экономикой будут подвержены высокому риску автоматизации⁴.

⁴ Frey C.B., Osborne M. The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization? Oxford University // URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (Дата обращения: 14.10.2023)

В 2014 году 88% компаний, участвовавших в исследовании, проведенном Altimeter Group (исследование цифровой трансформации), заявили, что они предпринимают усилия по цифровой трансформации⁵. Анализ больших данных, цифровизация и роботизация способствуют автоматизации и замене рабочей силы в таких областях, как логистика, параюридическое контрактное право, колл-центры, некоторые виды домашних работ, распознавание рентгеновских снимков и мрт и пр.

«Напротив, задачи с высокими требованиями к креативности (например, промышленный дизайн), социальному интеллекту (например, переговоры), восприятию и манипуляции (например, хирургическое вмешательство) с низким риском будут автоматизированы. Однако многие рабочие места в том виде, в каком мы их знаем сегодня, исчезнут или кардинально изменятся» - отмечается в работе авторов⁶. Далее исследователи отмечают, что образовательные системы также должны активно реагировать на тенденции рынка труда и обеспечивать его высококвалифицированными кадрами, адекватными по своему компетентностному уровню тем требованиям, которые обуславливает цифровизация. «Учебные заведения должны реагировать на эти тенденции и адаптировать свое образование, чтобы обеспечить своих студентов необходимыми навыками для будущей работы. Также должны быть определены предстоящие профили работы и требуемые навыки. Следовательно, необходимо проанализировать влияние технологических инноваций на рынок труда. Следует отметить роль четвертой промышленной революции в трансформации рынка труда, которая приводит к спросу на новые профессиональные навыки и цифровизации рабочих мест, традиционно выполняемых рабочей силой. Ее влияние обуславливает необходимость прогнозирования профессий, которые в будущем будут пользоваться большим спросом, и навыки, которые потребуются для выполнения тех ролей, которые не автоматизированы»⁷.

Современные мегатенденции определяются как преобразующие и «глобальные силы, которые формируют наш будущий мир, оказывая

5 Solis B., Szymanski J. The 2014 State of Digital Transformation by Altimeter Group: Altimeter Group. Retrieved March, 11, 2017 // URL: https://de.slideshare.net/Altimeter/slides-the-2014-state-ofdigital-transformation-by-altimeter-group/16-Marketing_IT (Дата обращения: 14.10.2023)

6 Eberhard B., Podio M., Alonso A.A., Radovica E., Avotina L., Peiseniece L., Sendon M.C., Lozano A.G., Solé-Pla J. Smart work: The transformation of the labour market due to the fourth industrial revolution (I4.0). International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research, Vol. 10. № 47-66.

7 Там же.

влияние на бизнес-операции, общество, экономику, культуру и личную жизнь»⁸.

Важным фактором, влияющим на трансформацию рынка труда, является демографическая ситуация и социально-демографические характеристики трудовых ресурсов. В соответствии с теорией поколений, на современном рынке труда представлены пять поколений:

- Традиционалисты (родились в середине 1920-х – 1945 годах),
- бэби-бумеры (родились в 1946 - начале 1960-х),
- поколение X (родилось рано 1960-е – начало 1980-х),
- поколение Y (родившееся в начале 1980-х - середине 1990-х)
- поколение Z (родившееся в середине 1990-х - настоящее время)⁹.

Основу рынка труда (50%) составляют миллениалы - представители поколения Y, а также представители поколения Z, так называемые цифровые аборигены, родившиеся в условиях активного использования цифровых технологий в социально-бытовой и профессиональной сфере. Большинство из них считает, что регулярное посещение офиса необязательно, только 20% считают, что они могут доверять своим руководителям, и 40% говорят, что их следует повышать по службе как минимум раз в два года. Более того, 84% миллениалов говорят, что для них очень важно изменить мир к лучшему, а 92% считают, что бизнес должен измеряться не только прибылью¹⁰. Кроме того, миллениалы, скорее всего, будут несколько раз менять своих работодателей и заниматься обучением на протяжении всей жизни, чтобы соответствовать требованиям будущей работы. Предполагается, что большинство миллениалов придерживаются внутрипредпринимательского стиля работы. Внутрипредприниматели предпочитают рабочее место, поддерживающее креативность и автономию.

Кадры в современном обществе являются основным активом и перспективой развития любой компании. В настоящее время каждое предприятие заинтересовано в сохранении своего трудового ресурса. Даже самые сложные ситуации заканчиваются, и наступает более стабильное время. Сохранив именно кадровый потенциал, компания сможет развиваться в дальнейшем.

Рынок труда, выступая составным элементом системы рынков

8 World's top global mega trends to 2025 and implications, McKinsey, // URL: <http://de.slideshare.net/polenerique33/frost-sullivanworlds-top-global-mega-trends-to-2025-and-implications>, (Дата обращения: 14.10.2023)

9 Lulu V. The Future of Work: 4 Trends To Look Out for. Careerfacts. // URL: <http://www.careerfaqs.com.au/news/news-andviews/the-future-of-work-4-trends-for-2015-and-beyond> (Дата обращения: 14.10.2023)

10 *Apfelthaler G.* 2016 management education quo vadis, 2017. // URL: <http://de.slideshare.net/gerhardapfelthaler/2016-management-education-quo-vadis> (Дата обращения: 14.10.2023)

общества, выполняет важные функции в механизме воспроизводства трудовых ресурсов и их распределения по отраслям экономики, обеспечивая баланс между спросом и предложением, способствуя профессиональной и территориальной подвижности.

Глобальные процессы в мировой экономике, когда происходит стремительное движение капиталов и информационные потоки распространяются с молниеносной скоростью, заставляют и рынок труда трансформироваться и адаптироваться к условиям времени. Рынок труда на современном этапе подвержен изменениям под влиянием ряда факторов: открытость экономики и её интеграция в мировую экономику, международная политическая обстановка и процессы трудовой миграции. В целом, рынок труда адаптируется к новым внешнеэкономическим вызовам: список специальностей и вакансий расширяется, размер заработной платы имеет тенденцию к росту, работодатели показывают заинтересованность к формированию профессионального коллектива работников, осознавая, что именно кадровый ресурс сегодня выступает залогом дальнейшего развития компании.

Библиографический список:

1. Кузьмина А.Г., Кот В.В. Цифровизация как детерминант трансформации институциональной структуры рынка труда. Территория науки. 2019. № 3. С. 41-47.
2. Сидельцев С.В. Методологические подходы к оценке трудового потенциала персонала предприятия // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы II Междунар. науч. конф. – Санкт-Петербург: Реноме, 2013. С. 90-92.
3. Часовских В.П. Цифровая экономика. 2019. // URL: http://managementusfeu.ru/Uploads/FotoSlaidera/ЦЭ_2019.pdf, (Дата обращения: 12.10.2023)
4. Apfelthaler G. 2016 management education quo vadis, 2017. // URL: <http://de.slideshare.net/gerhardapfelthaler/2016-management-education-quo-vadis> (Дата обращения: 14.10.2023)
5. Dobbs R., Manyika J., Woetzel J. No ordinary Disruption: The Four Forces Breaking All the Trends, McKinsey. // URL: <http://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-andcorporate-finance/our-insights/the-four-global-forcesbreaking-all-the-trends> (Дата обращения: 14.10.2023)
6. Dobbs R., Manyika J., Woetzel J. No ordinary Disruption: The Four Forces Breaking All the Trends, McKinsey. // URL: <http://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-andcorporate-finance/our-insights/the-four-global-forcesbreaking-all-the-trends> (Дата обращения: 14.10.2023)
7. Eberhard B., Podio M., Alonso A.A., Radovica E., Avotina L., Peiseniece L., Sendon M.C., Lozano A.G., Solé-Pla J. Smart work: The transformation of the labour market due to the fourth industrial revolution (14.0). International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research, Vol. 10. № 47-66.
8. Frey C.B., Osborne M. The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization? Oxford University. // URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (Дата обращения: 14.10.2023)
9. Frey C.B., Osborne M. The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization? Oxford University. // URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (Дата обращения: 14.10.2023)
10. Lulu V. The Future of Work: 4 Trends To Look Out for. Carrefacts. // URL: <http://www>.

careerfaqs.com.au/news/news-andviews/the-future-of-work-4-trends-for-2015-and-beyond (Дата обращения: 14.10.2023)

11. Solis B., Szymanski J. The 2014 State of Digital Transformation by Altimeter Group: Altimeter Group. Retrieved March, 11, 2017 from // URL: https://de.slideshare.net/Altimeter/slides-the-2014-state-ofdigital-transformation-by-altimeter-group/16-Marketing_IT (Дата обращения: 14.10.2023)

12. World's top global mega trends to 2025 and implications, McKinsey // URL: <http://de.slideshare.net/polenumerique33/frost-sullivanworlds-top-global-mega-trends-to-2025-and-implications>, (Дата обращения: 14.10.2023)

References

1. Kuzmina A.G., Kot V.V. Digitalization as a determinant of the transformation of the institutional structure of the labor market. The territory of science. 2019. № 3. P. 41-47.

2. Sideltsev S.V. Methodological approaches to assessing the labor potential of the company's personnel // Problems and prospects of Economics and management: Materials of the II International Scientific Conference – St. Petersburg: Renome, 2013. P. 90-92.

3. Chasskikh V.P. Digital Economy. 2019. // URL: http://managementusfe.ru/Uploads/FotoSlaidera/ЦЭ_2019.pdf (12.10.2023)

4. Apfelthaler G. 2016 management education quo vadis, 2017. // URL: <http://de.slideshare.net/gerhardapfelthaler/2016-management-education-quo-vadis> (14.10.2023)

5. Dobbs R., Manyika J., Woetzel J. No ordinary Disruption: The Four Forces Breaking All the Trends, McKinsey. // URL: <http://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-four-global-forces-breaking-all-the-trends> (14.10.2023)

6. Dobbs R., Manyika J., Woetzel J. No ordinary Disruption: The Four Forces Breaking All the Trends, McKinsey. // URL: <http://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-four-global-forces-breaking-all-the-trends> (14.10.2023)

7. Eberhard B., Podio M., Alonso A.A., Radovica E., Avotina L., Peiseniece L., Sendon M.C., Lozano A.G., Solé-Pla J. Smart work: The transformation of the labour market due to the fourth industrial revolution (I4.0). International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research, Vol. 10. № 47-66.

8. Frey C.B., Osborne M. The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization? Oxford University. // URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (14.10.2023)

9. Frey C.B., Osborne M. The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization? Oxford University. // URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (14.10.2023)

10. Lulu V. The Future of Work: 4 Trends To Look Out for. Carrefacts. // URL: <http://www.careerfaqs.com.au/news/news-andviews/the-future-of-work-4-trends-for-2015-and-beyond> (14.10.2023)

11. Solis B., Szymanski J. The 2014 State of Digital Transformation by Altimeter Group: Altimeter Group. Retrieved March, 11, 2017 from // URL: https://de.slideshare.net/Altimeter/slides-the-2014-state-ofdigital-transformation-by-altimeter-group/16-Marketing_IT (14.10.2023)

12. World's top global mega trends to 2025 and implications, McKinsey // URL: <http://de.slideshare.net/polenumerique33/frost-sullivanworlds-top-global-mega-trends-to-2025-and-implications>, (14.10.2023)

Ткач Д.Н.

Аспирант, Московская международная академия.

Некоторые аспекты развития розничной торговли в условиях цифровых трендов

Предприниматели запускают свой бизнес в результате осознанной ими потребности рынка. Они часто налаживают свою деятельность, наращивают клиентскую базу и получают прибыль, прежде чем подумать о том, какая бизнес-модель лучше всего соответствует их компании. Это происходит потому, что по мере роста бизнеса его владельцы неизбежно перестают размышлять о том, что работает, а что нет, чтобы определить области улучшения для обеспечения устойчивости. Таким образом, как на этапе бизнес-планирования, так и на последующих циклах деловой и производственной активности следует внимательно относиться к выбору бизнес-модели и ее корректировке в соответствии с тенденциями рынка и особенностями собственного бизнеса.

«Понятие «бизнес-модель» можно рассматривать как сочетание понятий: «бизнес» и «модель». Бизнес – это экономическая, предпринимательская деятельность, направленная на производство ... продуктов и услуг для извлечения прибыли, а модель – схема сложного объекта, замещающая оригинальный объект и в достаточной степени повторяющая его свойства»¹. Однако, стоит отметить, что бизнес-модель — это не только то, как компания производит и продает продукт или услугу, но и то, как она может максимизировать прибыль, оптимизируя свою цепочку создания стоимости. Определение бизнеса в соответствии с этими терминами также помогает прояснить ценностное предложение потенциальным клиентам и обеспечить дальнейший рост, выделяя компанию среди конкурентов².

Пандемия навсегда изменила покупательское поведение потребителей. Тем не менее, после двух лет непредсказуемых моделей роста расходы на розничную торговлю и электронную коммерцию во всем

1 Ордынец А.А., Федорук С.Ю. Понятие и классификация современных бизнес-моделей в сфере гостеприимства и разработка бизнес-модели устойчивого развития организации. Всероссийская научная конференция молодых исследователей с международным участием «Инновационное развитие техники и технологий в промышленности (ИНТЕКС-2021)». – М.: 2022.

2 Шапиро С.А., Самраилова Е.К., Ананченкова П.И. Поведение в организации. Монография. – М.: Берлин, 2015.

мире стабилизируются, покупательские привычки укрепятся, и давление на компании с целью адаптации будет иметь первостепенное значение.

Потребители быстро отреагировали на свое возвращение в магазины, ускорив восстановление рынка в магазинах на целых два года. Фактически, продажи в магазинах выросли на 8,2% в прошлом году, до 21,09 трлн долларов, что больше, чем было потрачено в 2019 году. Такая модель — падение продаж в 2020 году, затем резкий рост в 2021 году — была практически универсальной во всем мире³.

Независимо от того, идет ли речь о снижении рисков путем диверсификации источников дохода с помощью розничных медиа-сетей, внедрении гибких и удобных для потребителей вариантов реализации товаров или о создании уникального и постоянно меняющегося опыта в магазинах, чтобы привлечь покупателей обратно, выиграют ритейлеры, которые остаются бережливыми и продолжают расширять границы инноваций. «В настоящее время сфера торговли является одним из наиболее динамично развивающихся и бюджетосодержащих секторов экономики России. По данным Росстата, в 2017 г. доля оптовой и розничной торговли во внутреннем валовом продукте (ВВП) страны составила примерно 12%, среднегодовая численность занятых в данной сфере в 2018 г. – 13867,0 тыс. человек (около 19,3% от общего числа занятых)»⁴.

Бизнес-модель розничной торговли — это тип бизнес-модели, при которой компании продают свои товары покупателям из стационарных торговых точек - будь то обычный интернет-магазин или социальные сети. Онлайн компания может продавать свои товары на различных платформах, которые имеют встроенные функции коммерции, таких как Instagram shops.

Бизнес-модель розничной торговли также отличается от бизнес-модели оптовой торговли, где розничные продажи осуществляются напрямую потребителям, а объемы закупок невелики. Эта модель также передает производство, хранение и дистрибуцию на аутсорсинг, что дополнительно увеличивает стандартные расходы компании. В этом случае владельцы бизнеса должны повышать свои цены, чтобы покрыть эти дополнительные расходы.

Индустрия розничной торговли отличается высокой конкурентоспособностью, потому что существует бесчисленное множество компаний, предлагающих одни и те же продукты и услуги. Это связано с

3 Retail trends: 2022 retail industry stats, trends and forecasts. // URL: <https://www.insiderintelligence.com/insights/future-retail-trends-industry-forecast/>

4 Савина А.Г., Сумаков Н.С., Савин Д.А. Специфика и направления цифровой трансформации сферы розничной торговли. Экономическая среда. 2019. № 2 (28). С. 9-16.

тем, что продаваемые товары в основном считаются товарами первой необходимости, к которым, как мы рассмотрим более подробно позже, относятся бакалея, банковское дело и бензин. По мнению Розановой Л.И. и Тишкова С.В., «темпы модернизации сферы торговли, диктуемые усиливающейся конкуренцией, в последние годы нарастают. Быстро меняются организационные формы, внедряются инновации в товаропроводящих цепочках, широко используются IT-технологии, что отражается на качестве обслуживания потенциальных покупателей. Последние выбирают более приемлемые по скорости, удобству и надежности услуги торговли. В свою очередь хозяйствующие субъекты розничной торговли (РТ) в борьбе за привлечение и лояльность клиентов стремятся к усовершенствованию услуг, повышая тем самым свою конкурентоспособность. Удерживать конкурентные преимущества становится все более проблематично»⁵. Владельцы бизнеса розничной модели могут увеличить доход, проводя мозговой штурм способов дифференциации предложений своей компании для привлечения клиентов.

Помимо предоставления услуг в магазине, владельцы розничного бизнеса также могут увеличить свой доход, управляя своими расходами. Этого можно добиться, применяя консервативный подход к найму персонала для поддержания расходов на персонал и инвестируя в активы, приносящие доход.

Еще один способ, которым розничные компании зарабатывают деньги, — это управление запасами. Слишком большое их количество означает высокие затраты на хранение и меньший денежный поток, в то время как при слишком малом количестве у вас что-то заканчивается, и клиенты отправляются за этим в другое место.

Технологии постоянно меняют среду розничной торговли - от создания киосков самообслуживания в магазинах до поддержки бума электронной коммерции. Однако с быстрым развитием цифровых технологий, искусственного интеллекта и машинного обучения, а также с необходимостью для розничных продавцов выделяться из толпы интернет-коммерсантов, внедрение технологий становится все более актуальным.

Хотя большинство розничных продавцов предлагают свои товары и услуги в физических магазинах, все больше и больше продают товары онлайн. Потребители часто предпочитают удобство, которое предлагает данная модель, поскольку они экономят не только деньги

5 Розанова Л.И., Тишков С.В. Использование инновационных бизнес-моделей в сфере розничной торговли в северных регионах России. Инновации в науке и практике. Сборник статей по материалам V международной научно-практической конференции. – М.: 2018. С. 158-162.

на бензин, но и время.

Вот несколько примеров предприятий, основанных на розничной модели:

- Продуктовые магазины. Поскольку они предлагают товары недлительного пользования и длительного пользования, они чувствительны к колебаниям цен.

- Мебель и бытовая техника.

- Магазины одежды.

- Заправочные станции.

Бизнес-модели розничной торговли характерны некоторыми потенциальными проблемами.

Первая потенциальная ловушка, с которой может столкнуться розничная компания, — это неспособность внедрять инновации достаточно быстро, когда есть риск потерять клиентов из-за устаревшего способа работы. Например, отказ от использования электронной коммерции в качестве метода продаж изолирует клиентов, которые предпочли бы остаться дома или навестить друзей, чем приходить в ваш магазин.

Недостаток присутствия в Интернете также является упущенной возможностью распознать тенденции и лучше узнать своего клиента с помощью аналитического программного обеспечения. Предприятия розничной торговли могут обеспечить прибыльность бизнеса, став более ориентированными на клиентов для поддержания их лояльности. Некоторые способы обеспечить это включают в себя обеспечение легкодоступности вашего продукта или услуг, например, создание вашего веб-сайта и интернет-магазина, удобных для мобильных устройств. Постоянство продукта и профессиональное обслуживание клиентов с быстрыми сроками доставки — это также другие способы построения прочных рабочих отношений с вашими клиентами.

Отсутствие внедрения технологий в бизнес для оптимизации процессов, таких как автоматизация простых и повторяющихся задач для повышения эффективности, также ставит компанию в невыгодное положение.

Еще одной потенциальной проблемой является текучесть кадров. Всегда есть механизмы удержания талантливых сотрудников, создавая возможности для роста в организационной структуре, предоставляя отдельным сотрудникам задачи, ответственность за выполнение которых они могут взять на себя. Повышение квалификации персонала посредством тренингов — это еще один способ стимулировать сотрудников, одновременно устраняя дефицит навыков в рабочей силе.

С марта 2020 года вся экономика розничной торговли претерпела серьезные изменения в поведении потребителей и цифровую трансформацию. Несмотря на то, что многие физические магазины вновь открылись, расходы на электронную торговлю продолжали расти даже после исторического всплеска, вызванного глобальной пандемией. По данным research Stripe, более 40% североамериканских покупателей заявили, что они как минимум удвоили количество онлайн-покупок в 2021 году⁶.

Латинская Америка исторически отставала от других регионов в сфере электронной коммерции, но пандемия способствовала быстрому внедрению, и это будет иметь серьезные последствия для розничных торговцев, базирующихся в регионе, и тех, кто рассматривает возможность продажи на рынке. По оценкам Statista, розничные продажи электронной коммерции в регионе почти удвоятся к 2025 году и составят 160 миллиардов долларов⁷.

Продавать онлайн и делать это эффективно и прибыльно — это не одно и то же; однако недавний отчет McKinsey & Company показал, что компании, в которых наблюдался значительный рост электронной коммерции, не обязательно демонстрировали соразмерный рост выручки. Компании, в которых наблюдался самый быстрый рост электронной коммерции с 2016 года, продемонстрировали меньший общий рост выручки, чем те, у которых рост электронной коммерции был более скромным. Как говорится в отчете о тенденциях розничной торговли: «Цифрового роста недостаточно; только прибыльный цифровой рост создаст ценность»⁸.

Подводя итог, можно сказать, что бизнес—модель розничной торговли — это такая бизнес-модель, при которой вы продажа продуктов или услугу - традиционно или онлайн – осуществляется напрямую клиентам. При такой бизнес-модели можно зарабатывать деньги как владелец розничного бизнеса, отслеживая и строго контролируя расходы, чтобы сохранить доход после дополнительных расходов на аутсорсинг производства, хранения и складирования, которых требует эта модель.

При выборе бизнес-модели розничной торговли следует учитывать препятствия, которые могут возникнуть, когда адаптивность

6 The state of North American checkouts in 2021. // URL: https://go.stripe.global/rs/072-MDK-283/images/State_of_North_American_Checkouts_2021.pdf

7 Retail e-commerce sales in Latin America from 2019 to 2025. // URL: <https://www.statista.com/statistics/445860/retail-e-commerce-sales-latam/>

8 Solving the paradox of growth and profitability in e-commerce. // URL: <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/solving-the-paradox-of-growth-and-profitability-in-e-commerce>

становится ключом к созданию устойчивого розничного бизнеса. Рассмотрение этих моментов помогает решить, подходит ли данная бизнес-модель для бизнеса, или нет.

Библиографический список:

1. Retail e-commerce sales in Latin America from 2019 to 2025. // URL: <https://www.statista.com/statistics/445860/retail-e-commerce-sales-latam/>
2. Retail trends: 2022 retail industry stats, trends and forecasts. // URL: <https://www.insider-intelligence.com/insights/future-retail-trends-industry-forecast/>
3. Solving the paradox of growth and profitability in e-commerce. // URL: <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/solving-the-paradox-of-growth-and-profitability-in-e-commerce>
4. The state of North American checkouts in 2021. // URL: https://go.stripe.global/rs/072-MDK-283/images/State_of_North_American_Checkouts_2021.pdf
5. Ордынец А.А., Федорук С.Ю. Понятие и классификация современных бизнес-моделей в сфере гостеприимства и разработка бизнес-модели устойчивого развития организации. Всероссийская научная конференция молодых исследователей с международным участием «Инновационное развитие техники и технологий в промышленности (ИНТЕКС-2021)». – М.: 2022.
6. Розанова Л.И., Тишков С.В. Использование инновационных бизнес-моделей в сфере розничной торговли в северных регионах России. Инновации в науке и практике. Сборник статей по материалам V международной научно-практической конференции. – М.: 2018. С. 158-162.
7. Савина А.Г., Сумаков Н.С., Савин Д.А. Специфика и направления цифровой трансформации сферы розничной торговли. Экономическая среда. 2019. № 2 (28). С. 9-16.
8. Шапиро С.А., Самраилова Е.К., Ананченкова П.И. Поведение в организации. Монография. – М.: Берлин, 2015.

References

1. Retail e-commerce sales in Latin America from 2019 to 2025. // URL: <https://www.statista.com/statistics/445860/retail-e-commerce-sales-latam/>
2. Retail trends: 2022 retail industry stats, trends and forecasts. // URL: <https://www.insider-intelligence.com/insights/future-retail-trends-industry-forecast/>
3. Solving the paradox of growth and profitability in e-commerce. // URL: <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/solving-the-paradox-of-growth-and-profitability-in-e-commerce>
4. The state of North American checkouts in 2021. // URL: https://go.stripe.global/rs/072-MDK-283/images/State_of_North_American_Checkouts_2021.pdf
5. Ordynets A.A., Fedoruk S.Yu. Concept and classification of modern business models in the hospitality industry and development of a business model for the sustainable development of an organization. All-Russian scientific conference of young researchers with international participation "Innovative development of equipment and technologies in industry (INTEX-2021)". – M.: 2022.
6. Rozanova L.I., Tishkov S.V. The use of innovative business models in retail trade in the northern regions of Russia. Innovations in science and practice. Collection of articles based on the materials of the V International Scientific and Practical Conference. – M.: 2018. P. 158-162.
7. Savina A.G., Sumakov N.S., Savin D.A. Specifics and directions of digital transformation of the retail industry. Economic environment. 2019. № 2 (28). P. 9-16.
8. Shapiro S.A., Samrailova E.K., Ananchenkova P.I. Behavior in the organization. Monograph. – M.: Berlin, 2015.

Медведева О.А.

*Кандидат педагогических наук, доцент кафедры электроснабжения.
Северо-Кавказская государственная академия.*

Внедрение автоматизированных информационных систем управления предприятием

Внедрение автоматизированных систем управления - это процесс внедрения специальных программных элементов, которые позволяют осуществлять автоматическое управление конкретными процессами на предприятии.

Достоинством автоматизированных систем управления является улучшение производительности и темпов выполнения задач, снижение допускаемых ошибок и увеличение уровня контроля над процессом. Наиболее распространенными автоматизированными информационными системам управления являются системы управления производством, системы учета и управления проектами, системы управления сервисом, системы управления персоналом и т.д.

Решение задач информационного обеспечения управления является важнейшим компонентом системы комплексного управления любым предприятием. Создание соответствующих им инструментальных компьютерных систем позволяет повысить эффективность принятия управленческих решений на предприятии и значительно улучшить основные показатели его финансово-хозяйственной деятельности [1, с. 293].

Управление предприятием представляет собой сложный бизнес-процесс, который включает решения и реализацию таких управленческих решений с целью достижения стратегических задач и обеспечения стабильного финансового и социально-экономического развития.

Информационные системы, достигшие в последнее десятилетие нового качественного уровня, в значительной мере расширяют возможности эффективного управления, поскольку предоставляют в распоряжение менеджеров, финансистов, маркетологов, руководителей производства всех рангов новейшие методы обработки и анализа экономической информации, необходимой для принятия управленческих решений [2, с. 6].

Основной целью внедрения автоматизированных систем управления предприятия заключается в ускорении его работы, повышении качества производительности, снижении затрат и сокращении времени для выполнения поставленных задач и планов. Эти системы свободно объединяются с другими программными продуктами и позволяют автоматически передавать данные между различными подразделениями предприятия. Предприятия, внедряющие автоматизированные информационные системы управления, должны провести подробный анализ и определить наиболее подходящие программные и аппаратные элементы. Необходимо обучить персонал использованию новых систем и перейти на новый уровень производства. Следует отметить, что внедрение автоматизированных систем управления – это долгий процесс, который требует высокой квалификации специалистов и больших затрат. Тем не менее если правильно организовать этот процесс, результаты будут заметны сразу после внедрения системы - сокращение времени выполнения задач, значительное снижение ответственности и ошибок, повышение качества продукции и ускорение принятия решений.

Автоматизация информационная систем управления – это способ:

- управлять рабочим процессом по предварительно заданным параметрам;
- уменьшить влияние человеческого фактора на конечный результат;
- применять новые методы;
- управлять удалённо;
- свести к минимуму возникновение непредвиденных ситуаций;
- снизить простой оборудования;
- увеличить производительность труда.

В зависимости от структуры предприятия использование одной информационной системы не всегда достаточно для его обслуживания. В связи с чем можно подчеркнуть четыре основных вида информационных систем: системы с эксплуатационным уровнем, системы уровня знания, системы уровня управления и системы со стратегическим уровнем.

Основная цель системы с эксплуатационным уровнем - проведение основных транзакций через организацию (платежи, продажи).

Система уровня знания помогает интегрировать новое знание в бизнес и управлять потоком документов.

Система уровня управления отслеживает работу отделов и выявляет имеющиеся там проблемы.

Система со стратегическим уровнем направлена на согласование изменений в условиях эксплуатации с существующими организационными возможностями.

Информационные системы можно классифицировать по функциональному признаку, т. е. по видам деятельности: производственной, маркетинговой, финансовой, кадровой [3, с. 8].

На небольших предприятиях различных сфер деятельности информационные системы зачастую связаны с решением задач бухгалтерского учета, накоплением информации по отдельным видам бизнес-процессов, созданием информационных баз данных по направленности деятельности предприятия и организации телекоммуникационной среды для связи пользователей между собой и с другими предприятиями.

В средних предприятиях ключевое значение имеет действие электронного документооборота и его взаимодействие основным направлением деятельности предприятия. Таким предприятиям необходимы информационные системы. Для таких предприятий характерны информационные системы для решения функциональных задач, связанных с его основной деятельностью, организация автоматизированных хранилищ и архивов информации, позволяющих накапливать документы в различных форматах. Такие информационные системы предполагают наличие их структуризации, возможности быстрого поиска, защиты информации от несанкционированного доступа и т. д.

В больших предприятиях автоматизированная информационная система предусматривает содержание коммуникационных средств связи, многопрофильные сочетания всех компонентов и применение высокоскоростных корпоративных сетей. В настоящее время наиболее распространенными информационными программами являются системы SAP и 1С, для нормативно-правового и методического обеспечения разработаны автоматизированные системы нормативно-правовой документации «КонсультантПлюс», «Гарант» и др. Внедрение автоматизированной информационной системы управления предприятием, как и любое глобальное преобразование, является трудным и длительным процессом, в ходе которого возникают на первый взгляд не разрешаемые вопросы. В тоже время эти вопросы являются изученными и имеют методологически пути решения.

Автоматизированные информационные системы управления предприятием с каждым днем становятся естественной составляющей любого предприятия. Внедрение таких систем позволяет улуч-

шить производительность труда, контролировать процессы и увеличить производительность работы всего предприятия.

Библиографический список:

1. Виноградова Е.Ю. Галимова А.И., Андреева С.Л. Технология внедрения комплексной системы экономического планирования и управления хозяйствующего субъекта // Московский экономический журнал. 2019. № 10. С. 292-299.
2. Информационные системы в управлении: учебное пособие / О.Ю. Вологжанин, В.В. Ильин, Я.Н. Немов; Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Электронные данные. – Пермь, 2021. 292 с.
3. Информационные системы управления производственной компанией: учеб. пособие / И.Б. Тесленко и др.; Владим. гос. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2018. 116 с.

References

1. Vinogradova E.Yu. Galimova A.I., Andreeva S.L. Technology of implementation of a comprehensive system of economic planning and management of an economic entity // Moscow Economic Journal. 2019. № 10. P. 292-299.
2. Information systems in management: textbook / O.Yu. Vologzhanin, V.V. Ilyin, Ya.N. Nemov; Perm State National Research University. – Electronic data. – Perm, 2021. 292 p.
3. Information systems for managing a manufacturing company: textbook. allowance / I.B. Teslenko and others; Vladim. state University named after A.G. and N.G. Stoletovs. – Vladimir: VISU Publishing House, 2018. 116 p.

Тун Тун*Магистр, факультет «высшая школа современных наук»,
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова.*

Корпоративная культура: от менеджмента к нетрадиционному менеджменту и маркетингу

Введение

Организационная культура относится к построению внутренней культурной среды различных типов организаций, включая школы, университеты, коммерческие организации, государственные учреждения или предприятия. В бизнесе используются термины «корпоративная культура» [1], [2] и «культура компании» [1], [2] для обозначения аналогичного понятия. В конце 1980-х - начале 1990-х годов термин «корпоративная культура» стал широко известен в деловом мире: организационный климат возник в 1960-х и 70-х годах, и его терминология имеет некоторое пересечение с понятием организационной культуры. Существуют два основных подхода к изучению организационной культуры: переменный и процессуальный. Первый подход определяет организационную культуру как переменную, которая может быть внешней или внутренней, которая включает ценности, нормы, ритуалы, структуры, принципы, предположения, убеждения и т. д. Однако, определение организационной культуры через разные национальные культуры остается до сих пор достаточно сложной задачей, тем не менее, когда она определена то позволяет понять, как культура влияет на производительность, результативность, инновационную активность и т. д., и дает возможность опередить конкурентов и поэтому важно понимать, насколько национальная культура влияет на корпоративную культуру, поскольку это имеет фундаментальное значение для анализа уникальности организации и эффективности её деятельности. Второй подход рассматривает организацию как культуру и считает эти термины взаимозаменяемыми, так культура описывает характеристики окружающей среды, но не объясняет ее элементы и может быть исследована как общее знание, система общих символов и выражение бессознательных процессов. Каждая организация имеет свои уникальные ценности, модели, значения и понимание,

которые влияют на поведение и коммуникацию сотрудников, если рассматривать корпоративную культуру как нечто, характеризующее организацию, она может быть управляема и изменяема в зависимости от руководства и членов организации. Подход, рассматривающий культуру как корневую метафору, считает организацию ее культурой, созданной через коммуникацию и символы, или конкурирующими метафорами экономической действительности: культура является основой, а личный опыт формирует различные точки зрения.

Основная часть

С точки зрения организационной коммуникации, культура рассматривается тремя разными способами [3], [4]: традиционалистским, интерпретивистским и критически-интерпретивистским.

Традиционалистский подход культуру рассматривает через объективные элементы, такие как истории, ритуалы и символы: *«Разумеется, традиционализм допускает, что исторически сложившийся социальный порядок может подвергнуться искажению; но исправление положения мыслится как «возвращение к истокам» снятие наслоений, очищение от искажений, приведение в соответствие «неизменной сущности» вещей и адекватной духу времени формы»* [5, с. 171]. Интерпретивистский подход рассматривает культуру через сеть общих значений, которые разделяют члены организации. Критически-интерпретивистский подход рассматривает культуру также через сеть общих значений, но при этом уделяет внимание борьбе за власть, которая возникает из конкурирующих значений. Можно выделить три управляемых компонента, которые согласно его утверждению определяют бизнес-культуру: сотрудник, работа и клиент. Фокус на вовлеченности сотрудников, устранении отходов, увеличивающих ценность работы, и вероятности обращения клиента становится основой для формирования организационной культуры внутри компании, таким образом, эволюция корпоративной культуры трансформирует управление, как основу менеджмента от традиционных к нетрадиционным методам управления.

Традиционный менеджмент, который базируется на традиционной культуре и основан на иерархической структуре управления, представляет собой пирамиду, демонстрирующую роли и обязанности руководителей и подчиненных, когда руководители дают инструкции своим подчиненным, определяют их задачи, а решения принимаются на более высоком уровне управления: *«Кроме того, активно действует новый фактор – время, определяющее сокращение циклов бизнеса. В результате многие традиционные показатели измерения результатов стали запаздывающими, поскольку они ха-*

рактерны для стабильных процессов» [6, с. 191]. Развитие культуры в организациях объясняется двумя основными причинами - внешней адаптацией и внутренней интеграцией. Внешняя адаптация означает, что организационная культура развивается и сохраняется, помогая организации выживать и успешно функционировать. Если культура ценна, то она может стать источником устойчивого конкурентного преимущества, в то же время, внутренняя интеграция играет важную роль в существовании организации, так как требуется наличие социальных структур. Организационные практики изучаются через процесс социализации на рабочем месте, при этом рабочая среда ежедневно укрепляет культуру и поощряет сотрудников придерживаться ее ценностей. Организационная культура в рамках традиционного менеджмента формируется под воздействием различных факторов, включая:

- Внешнюю среду;
- Особенности отрасли;
- Численность и характеристики персонала организации;
- Технологии, используемые в организации;
- История организации и ее собственность.

Традиционный менеджмент является наиболее распространенным подходом к управлению, в рамках традиционного менеджмента осуществляются основные функции управления, такие как планирование, организация, мотивация, контроль и прогнозирование, включает в себя менеджеров различных уровней, установление процессов управления и теорию организации: *«Большая часть организаций в России использует принципы традиционного управления, несмотря на то, что имеет трудности с подбором высокопрофессиональных сотрудников для выполнения постоянно повторяющихся заданий»* [7, с. 123].

В нетрадиционном менеджменте, основанном на конструктивных культурах предполагается активно взаимодействовать с коллегами и работать в команде, а не в одиночку, эта культура считается эффективной на должностях, где требуется выполнение сложной работы, а не механических задач [8]:

1. Стиль достижения заключается в успешном выполнении задачи в результате усилий, смелости или навыков (стремление к достижению стандарта совершенства). Люди с этим стилем предпочитают исследовать альтернативы перед принятием решения и учатся на своих ошибках.

2. Стиль самореализации предполагает осуществление своих талантов и возможностей, рассматриваемое как стремление или по-

ребность каждого человека. Люди с этим стилем обладают уникальным и независимым мышлением, выполняют даже простые задачи хорошо и стремятся к личностному росту.

3. Гуманистически-поощряющий стиль предполагает помощь другим в их развитии и росте, конструктивное разрешение конфликтов и сотрудники с этим стилем проявляют интерес к росту и развитию других, оказывают поддержку и поощрение.

4. Стиль аффилиативности, который относится к людям как к более ценным, чем к вещам, и стремится к установлению приятных отношений. Люди с этим стилем делятся своими мыслями и чувствами, готовы сотрудничать и делают все возможное, чтобы другие чувствовали себя включенными.

Организации, использующие методы нетрадиционного менеджмента поощряют своих сотрудников работать на полную мощность, что приводит к повышенному уровню мотивации, удовлетворенности, сотрудничеству и качеству обслуживания, а также росту продаж. Конструктивные нормы очевидны в среде, где ценится качество больше, чем количество, а творчество ценится больше, чем соответствие, также считается, что сотрудничество приводит к лучшим результатам, чем конкуренция, и оценка эффективности происходит на уровне системы, а не отдельных компонентов. Эти культурные нормы соответствуют и поддерживают цели расширения прав и возможностей, управления качеством, трансформационного лидерства, постоянного совершенствования, реинжиниринга и обучения организаций.

Культура является одним из самых устойчивых атрибутов организации, который переплетается с ее продуктами, услугами, основателями, руководством и другими физическими атрибутами. Модель Шейна [9] рассматривает культуру на трех уровнях: артефакты, поддерживаемые ценности и базовые предположения.

На первом, наиболее поверхностном уровне находятся артефакты, которые видны, ощущаются и слышатся для наблюдателя без специальных знаний - это, например, помещения, офисы, внешний вид сотрудников, их взаимодействие и общение, а также заявления о миссии и другие корпоративные идентификаторы.

Артефакты представляют собой физические компоненты, которые передают культурные ценности, включают в себя вербальные, поведенческие и физические проявления организационной культуры.

На следующем уровне находятся ценности - общие предпочтения членов организации относительно аспектов культуры, таких

как лояльность или обслуживание клиентов: «Различные экономические теории предлагают различные точки зрения на то, как мотивы влияют на экономическое поведение и результаты деятельности экономических агентов, в неоклассической экономике часто предполагается, что мотивом движет рациональный личный интерес, согласно этой точке зрения, отдельные лица и организации мотивированы желанием максимизировать свою полезность или прибыль» [10, с. 22], на этом уровне также проявляются местные и личные ценности сотрудников. Основные убеждения и предположения, которыми руководствуются члены организации, глубоко вкоренены в ее культуре и ценности определяют организационное поведение и могут быть исследованы путем опросов и анкетирования сотрудников. Самый глубокий уровень модели Шейна связан с базовыми предположениями, которые влияют на восприятие организационной культуры участниками. Эти предположения касаются надежности, поддержки и членства в организации. Они часто неосознаваемы и могут быть выявлены через более глубокий анализ или наблюдения [11]. Базовые предположения оформляют организационное самосознание и поведение ее членов. Понимание культуры на трех уровнях помогает лучше понять и влиять на организационную культуру. Внешние артефакты могут быть изменены идентификацией и изменением ценностей и предположений, а изменение базовых предположений может привести к изменению всей культуры. Однако, изменение культуры требует времени, усилий и системного подхода к организационным изменениям. На самом глубоком, третьем уровне находятся неявные предположения, которые существуют в организационной культуре. Эти элементы культуры невидимы и не осознаются когнитивно в повседневной взаимодействии между членами организации. Они часто являются табу для обсуждения внутри организации и существуют вне сознания ее участников. Лишь те, кто имеет достаточный опыт, могут постепенно приспособиться к атрибутам глубокого уровня организационной культуры, усиливая тем самым ее невидимость. Опросы и случайные интервью с членами организации не могут раскрыть эти атрибуты, требуются более глубокие методы для их определения и понимания, что важно учитывать, поскольку культура на самом глубоком уровне является ключевым фактором, нередко упускаемым организационными поведенческими специалистами.

Используя модель Шейна, становится понятным парадоксальное поведение организаций, например, организация может придерживаться высоких эстетических и моральных стандартов на втором

уровне Шейна, но одновременно проявлять противоположное поведение на третьем, глубоком уровне культуры. Организационные воздействия могут подразумевать одну норму, но на самом глубоком уровне подразумевают совершенно другое.

Заключение

Понимание корпоративной культуры на различных уровнях организации менеджмента помогает объяснить трудности, с которыми сталкиваются компании при вхождении в новую организационную культуру, а также почему экономические агенты обычно не достигают своих целей: неявные культурные нормы не понимаются до тех пор, пока потенциальные агенты управленческих изменений не начинают взаимодействовать с новой культурной средой. Простое понимание культуры на самом глубоком уровне может быть не достаточно для инициирования культурных изменений, так как динамика межличностных отношений (часто в условиях экономического противостояния) добавляется к динамике организационной культуры, в то время как предпринимаются попытки осуществить желаемые изменения.

Библиографический список:

1. Veyera J. Culture is Everything: How to Become a True Culture Warrior and Lead Your Organization to Victory. – Quality Press, 2020.
2. Edition A. Culture Is Everything: How to Become a True Culture Warrior and Lead Your Organization Victory.
3. Littlejohn S.W., Foss K.A. Theories of human communication. – Waveland press, 2010.
4. Miller K. Organizational communication: Approaches and processes. – Cengage Learning, 2012.
5. Сальников М.В. Традиционализм как политико-правовой феномен: методология познания и исследования // Мир политики и социологии. 2012. № 11. С. 169-179.
6. Масленников В.В. Традиционный менеджмент: тренды изменений в условиях сильных внешних ограничений // Глобальная неопределенность. Развитие или дегерация мировой экономики? : Сборник статей XI Международной научной конференции. В 2-х томах, Москва, 17–18 мая 2022 года / Под редакцией С.Д. Валентя. Том 1. – Москва: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2022. С. 190-197.
7. Хвостенко Т.М. Отличие проектного управления от традиционного менеджмента / Т.М. Хвостенко, А.А. Гусаров // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. 2019. № 13. С. 122-124.
8. Tharp В.М. Four organizational culture types // Hawort Organizational Culture White Paper. 2009.
9. Schein E.H. Organizational culture and leadership. – John Wiley & Sons, 2010. Vol. 2.
10. Старовойтов В.Г. Мотив, стимул и побуждение в современной системе экономических отношений / В.Г. Старовойтов, А.Н. Исаенко, З.М. Бикметова // Дискуссия. 2023. № 3 (118). С. 20-28. – DOI 10.46320/2077-7639-2023-3-118-20-28.
11. Кашаров З.А. Формальный и фактический интерес участников корпораций // Евразийский юридический журнал. 2022. № 1 (164). С. 149-150.

References

1. Veyera J. Culture is Everything: How to Become a True Culture Warrior and Lead Your Organization to Victory. – Quality Press, 2020.
2. Edition A. Culture Is Everything: How to Become a True Culture Warrior and Lead Your Organization Victory.
3. Littlejohn S.W., Foss K.A. Theories of human communication. – Waveland press, 2010.
4. Miller K. Organizational communication: Approaches and processes. – Cengage Learning, 2012.
5. Salnikov M.V. Traditionalism as a political and legal phenomenon: methodology of knowledge and research // World of Politics and Sociology. 2012. № 11. P. 169-179.
6. Maslennikov V.V. Traditional management: trends of change in conditions of strong external restrictions / V. V. Maslennikov // Global uncertainty. Development or degradation of the world economy? : Collection of articles of the XI International Scientific Conference. In 2 volumes, Moscow, May 17–18, 2022 / Edited by S.D. Valenteya. Volume 1. – Moscow: Russian Economic University named after G.V. Plekhanova, 2022. P. 190-197.
7. Khvostenko T.M. The difference between project management and traditional management / T.M. Khvostenko, A.A. Gusarov // Bulletin of the educational consortium Central Russian University. Series: Economics and management. 2019. № 13. P. 122-124.
8. Tharp B.M. Four organizational culture types // Hawort Organizational Culture White Paper. 2009.
9. Schein E.H. Organizational culture and leadership. – John Wiley & Sons, 2010. Vol. 2.
10. Starovoitov V.G. Motive, incentive and motivation in the modern system of economic relations / V.G. Starovoitov, A.N. Isaenko, Z.M. Bikmetova // Discussion. 2023. № 3 (118). P. 20-28. – DOI 10.46320/2077-7639-2023-3-118-20-28.
11. Kasharov Z.A. Formal and actual interest of corporate participants // Eurasian Legal Journal. 2022. № 1 (164). P. 149-150.

Цзинь Цзяоцзя

Магистр, Высшей школы современных социальных наук,
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова.

**Современные условия кадровой политики
в управлении человеческими ресурсами
в медицинской организации России****Введение**

В настоящее время в России процесс планирования численности медицинского персонала для учреждений здравоохранения строится исходя из учёта показателей численности населения территории за которой закреплено учреждение здравоохранения, а также финансовая возможность обеспечения кадров и наличие человеческих и материальных ресурсов. В процессе планирования производится оценка числа медицинских работников по медицинским специальностям на конкретную численность населения территории, закрепленной за заданным учреждением здравоохранения, следует отметить важное изменение, так с 2012 года с увеличением региональных полномочий регионы и административно-территориальные субъекты обязаны выполнять функции, включая прогностические, по управлению трудовым потенциалом системы здравоохранения. И также с 2012 года численность кадрового персонала рассчитывается без учёта аспирантов, клинических ординаторов и интернов (далее в таблице 1 и на рисунке 1 представлена численность согласно этой корректировке).

Основная часть

Оптимальный набор численности и структуры кадров является важным направлением кадровой политики в сфере здравоохранения, основанным на планировании персонала, которое представляет собой одну из ключевых функций управления человеческими ресурсами и включает в себя определение количественных, качественных, временных и пространственных аспектов потребности в персонале, необходимом для эффективной работы системы здравоохранения в целях обеспечения здоровья населения: *«Технология управления человеческими ресурсами нацелена на повышение инвестиций в человеческий капитал с целью обеспечения постоянного профессионального роста работников и улучшения качества условий их труда. С учетом недостаточности финансирования здравоохранения на современном этапе этот вопрос становится еще более актуальным, так*

как дополнительно еще раз подчеркивает необходимость финансовых вложений в здравоохранение» [1, с. 54].

При разработке кадрового обеспечения и управлениями человеческими ресурсами в системе здравоохранения процесс планирования состоит из нескольких этапов:

1. Учёт соотношения численности медицинских работников и численности населения, а также показатели спроса на медицинские услуги. Эволюция прогнозирования потребности в медицинских кадрах состояла из расчёта количества выпускников медицинских образовательных учреждений, далее стал учитываться уровень заболеваемости населения.

2. При оценке необходимой численности медицинского персонала в учреждениях здравоохранения также учитываются факторы: объём государственного задания, состав внутренних подразделений, величина вспомогательного персонала, используемые инструментальные и цифровые технологии для оказания медицинской помощи и другие основные структурные показатели и ресурсы.

В таблице 1 и на рисунке 1 представим численность врачей и медицинского персонала и динамика численности врачей (Чвр) и медицинского персонала (Чсмп)¹.

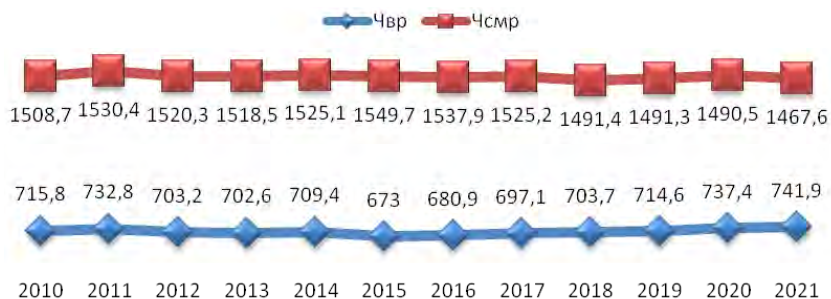


Рисунок 1. Динамика численности врачей (Чвр) и медицинского персонала (Чсмп), тыс. чел.

Источник: составлено автором по данным Росстат.

Как видно из таблицы 1 и рисунка 1 обеспеченность численности среднего медицинского персонала падает при том, что эффективность управления человеческими ресурсами в большей степени зависит от медицинского персонала первичного звена, который играет центральную роль в обеспечении эффективной медицинской помощи.

¹ Используются данные до 2021 года, так как более поздние статистические данные отсутствуют

щью. Поэтому политика социальной защиты и поддержки медицинских работников осуществляется на уровне субъектов Российской Федерации, и включает в себя реализацию собственных и переданных федеральных полномочий, что устраняет дефицит и дисбаланс в кадрах здравоохранения, а также предотвращение миграции медицинского персонала. В целом, оптимальный набор численности и структуры кадров в системе здравоохранения требует комплексного планирования, учета потребностей населения и доступных ресурсов, а также соответствия государственным нормам и структурным особенностям учреждений здравоохранения.

Таблица 1. Численность врачей и медицинского персонала.

Годы	Численность врачей		Численность среднего медицинского персонала	
	всего, тыс. человек	на 10 000 человек	всего, тыс. человек	на 10 000 человек
		населения		населения
2012	703,2	49,1	1520,3	106,1
2013	702,6	48,9	1518,5	105,7
2014	709,4	48,5	1525,1	104,3
2015	673,0	45,9	1549,7	105,8
2016	680,9	46,4	1537,9	104,8
2017	697,1	47,5	1525,2	103,8
2018	703,7	47,9	1491,4	101,6
2019	714,6	48,7	1491,3	101,6
2020	737,4	50,4	1490,5	102,0
2021	741,9	51,0	1467,6	100,8

Источник: составлено автором по данным Росстат.

Современные проблемы управления человеческими ресурсами в здравоохранении связаны с несколькими факторами:

1. Существует объективный дефицит персонала, осуществляющего первичную медицинскую помощь, таких как врачи, фельдшеры, медицинские сестры и акушерки.

2. Существует избыток специалистов узкого профиля, кроме того, медицинские работники сосредоточены в основном в крупных городах, в то время как в сельских районах наблюдается дефицит квалифицированного медицинского персонала: «*Серьезные диспропорции*

в обеспеченности кадрами наблюдаются по линиям «город – село», «стационары – амбулаторно – поликлинические учреждения», «узкие специалисты – участковые врачи, врачи-специалисты со средним медицинским образованием» и др.» [2, с. 109].

Ключевым элементов эффективного управления человеческими ресурсами является оптимальное формирование и эффективная реализация региональной политики социальной поддержки медицинских работников, которая должна быть направлена на конкретные группы медицинского персонала и отдельных граждан, так как в силу особенностей здравоохранения в России, медицинским работникам требуются дополнительные социальные льготы и гарантии, связанные с повышенным уровнем ответственности и особыми условиями труда. Таким образом, стратегическая цель развития кадрового потенциала здравоохранения заключается в устранении дефицита и дисбаланса кадров, что обеспечивает социальный эффект общественного развития и достигается через разработку и реализацию тактических задач, включающих следующие приоритетные направления для субъекта Российской Федерации: «Социальный эффект – количественно выраженное изменение уровня и качества жизни граждан: рост потребления материальных и нематериальных благ (услуг), появление новых прогрессивных альтернатив социального бытия относительно имеющегося, произошедших в результате инвестиционной (иной аналогичной активности) общества или самого гражданина, при условии отсутствия полного возмещения затрат (расходов) или иных ресурсов на эти изменения самим гражданином» [3, с. 85].

Управление человеческими ресурсами медицинской организации в современных условиях состоит из нескольких основных положений:

1. Управление кадрами в здравоохранении, включая разработку стратегий привлечения, подготовки и удержания медицинских работников: «В целях трудоустройства выпускников при медицинских ВУЗах будут организованы центры содействия трудоустройству, которые будут осуществлять поиск вакансий, помощь в выпускниками и осуществлять дальнейший мониторинг трудоустройства» [4, с. 147].

2. Образование и непрерывное профессиональное развитие медицинского персонала, включая подготовку квалифицированных специалистов.

3. Обеспечение условий для жизни и социальной поддержки медицинских работников. Это включает предоставление дополнитель-

ных социальных льгот и гарантий, учитывая особенности работы и ответственности медицинского персонала.

Заключение

На уровне субъекта Российской Федерации имеется неотложная необходимость обеспечить доступ медицинских работников к электронным цифровым медицинским библиотекам и информационным образовательным ресурсам, которые соответствуют высоким требованиям и разработаны признанными специалистами. Эффективным способом реализации этого является внедрение отдельной областной целевой программы за счет регионального бюджета, что позволит обеспечить доступ медицинских специалистов к информационным ресурсам, содержащим современные данные высокого качества. Комплекс социальных мер должен сопровождать и поддерживать медицинских работников не только во время их активной трудовой деятельности, но и после выхода на пенсию, учёт всех этих аспектов поможет достичь устойчивого и качественного развития кадрового потенциала в здравоохранении.

Библиографический список:

1. Манилкина К.Ю. Особенности кадровой политики в здравоохранении России // Вестник науки и образования. 2017. Т. 1. № 5 (29). С. 50-55.
2. Чернышев В.М. О несостоятельности кадровой политики в здравоохранении России / В.М. Чернышев, М.И. Воевода, И.Ф. Мингазов // Сибирский научный медицинский журнал. 2019. Т. 39. № 6. С. 107-115. – DOI 10.15372/SSMJ20190614.
3. Социальная ставка дисконтирования, социальный эффект и реализация национальных целей развития России / В.А. Хайруллин, С.В. Макар, Э.Н. Ямалова, М.Р. Асадуллин // Дискуссия. 2021. № 4 (107). С. 79-91. – DOI 10.46320/2077-7639-2021-4-107-79-91.
4. Наминова К.А., Андриянов И.И. Кадровая политика в здравоохранении России // «Актуальные социально-экономические процессы: проблемы, тенденции и перспективы», Междунар. научно-практ. конф. 2022. С. 145.

References

1. Manilkina K.Yu. Features of personnel policy in Russian healthcare // Bulletin of Science and Education. 2017. Vol. 1. № 5 (29). P. 50-55.
2. Chernyshev V.M. On the inconsistency of personnel policy in healthcare in Russia / V.M. Chernyshev, M.I. Voevoda, I.F. Mingazov // Siberian scientific medical journal. 2019. Vol. 39. № 6. P. 107-115. – DOI 10.15372/SSMJ20190614.
3. Social discount rate, social effect and implementation of national development goals of Russia / V.A. Khairullin, S.V. Makar, E.N. Yamalova, M.R. Asadullin // Discussion. 2021. № 4 (107). P. 79-91. – DOI 10.46320/2077-7639-2021-4-107-79-91.
4. Naminova K.A., Andriyanov I.I. Personnel policy in healthcare in Russia // “Current socio-economic processes: problems, trends and prospects”, International. scientific-practical conf. 2022. P. 145.

Чжоу Минхао

Магистр, Факультет государственного управления,
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова.

Роль отбора персонала в управлении персоналом организации

Введение

Процесс отбора сотрудников включает сопоставление требований организации с навыками и квалификацией кандидатов, то есть, это выбор лучшего кандидата для подходящей должности, который поможет достичь желаемых результатов более эффективно и сэкономить время и деньги в процессе найма и организации труда. Теоретическая значимость исследования состоит в том, что отбор сотрудников должен осуществляться на объективных научно-обоснованных основаниях и должен быть дифференцирован в зависимости от требуемого набора компетенций, навыков и умений: *«Функция отбора персонала не просто стала занимать лидирующее положение в системе управления персоналом, процесс стал более сложным и ответственным...Сегодня уже недостаточно просто укомплектовать штат необходимым количеством сотрудников. Произошли значимые перемены во внутренних процессах организации, изменились роли руководителей и работников, изменился сам рынок труда»* [1, с. 21].

Основная часть

Отбор персонала в общем виде представляет собой поэтапный процесс: *«Процесс отбора персонала складывается из нескольких стадий: сбор информации о кандидате, предварительная отборочная беседа, заполнение анкеты, собеседование, медицинский контроль, проверка рекомендаций, принятие решения о найме на работу»* [2, с. 107], в процессе которого осуществляется подбор персонала в соответствии с личностными и профессиональными критериями, включающими навыки, квалификацию и знания, необходимые для работы. Квалификация кандидатов играет важную роль в организации труда и может быть легко верифицирована, так наличие хотя бы базового образования (диплома средней школы или колледжа) гарантирует уровень образования с хорошими письменными и устными коммуникативными навыками. Некоторые области профессиональной деятельности требуют профессиональных квалифика-

ций или степеней высшего образования, в то же время, в некоторых сферах экономической деятельности компании могут согласиться на более низкий уровень формального образования, если у соискателей есть специализированные курсы профессиональной подготовки, переподготовки или опыт работы в этой области: «Чтобы оптимизировать эффективность привлечения и отбора, а также коммуникаций в компании, массово используют популярный маркетинговый инструмент – сервисы сквозной аналитики... В подборе такие системы анализируют поток соискателей, средние показатели затрат на их поиск и средние сроки длительности процесса найма» [3, с. 8]. Качества и навыки также играют решающую роль в отборе сотрудников, многие профессии требуют определенных умений, таких как работа в команде, в рискованных условиях, знание иностранного языка и т.п. Проверка этих навыков является неотъемлемой частью процесса отбора, ведь без необходимых навыков кандидат не сможет эффективно выполнять свою работу. Профессиональный опыт кандидата позволяет оценить, как он применял свою квалификацию и навыки на протяжении своей профессиональной деятельности и предыдущий опыт работы позволяет проверить, обладает ли кандидат необходимыми качествами, такими как инициативность и работа с клиентами, что важно для конкретной должности: «К такого рода критериям может относиться базовое образование, стаж работы, опыт, персональные характеристики и т.д. По каждому из установленных критериев необходимо знать «эталонный» уровень требований. Он, как правило, определяется эмпирическим путем с помощью



Рисунок 1. Критерии отбора персонала.

Источник: составлено автором.

оценки характеристик уже работающих на предприятии сотрудников, хорошо справляющихся со своими обязанностями» [4, с. 6-7]. Руководство компании получает уверенность в том, что сотрудники с опытом, соответствующим рабочей среде и корпоративной культуре, будут успешно работать в организации. Можно выделить три интегральных критерия отбора персонала – рисунок 1.

Критерий времени предполагает оценку затрачиваемого времени на отбор и выбор нужного сотрудника из имеющихся вариантов, то есть предполагается, что чем меньше времени (при сохранении качества отбора) затрачивается на отбор, тем более эффективно выстроен процесс отбора персонала.

Цена – важный экономический критерий отбора, предполагает цену отбора, которая состоит из двух слагаемых: Затраты на сам отбор и затраты на возмещение затрат труда работника.

Качество отбора и качество варианта отбора – важнейший критерий, который определит в дальнейшем экономическую результативность отбора персонала: *«Качество трудовой жизни занятого населения региона и качества трудовой жизни персонала организаций признается большинством экономистов фактором и одновременно важным элементом качества жизни населения» [5, с. 18].* То есть, интегральную характеристику отбора можно представить триадой: время-цена-качество.

Отбор персонала, анализирующий концентрацию уровней анализа на уровень команды и вопросы соответствия человека и рабочей группы, стал основной областью исследований и профессиональной практики в области организации труда: *«...отмечается, что «носители» разных типов отношений отличаются друг от друга своими потребностями, мотивами, целями, средствами и результатами, причем данное утверждение получило множество эмпирических подтверждений» [6, с. 6].*

Процесс принятия решений в отношении кандидатов и организации также получил больше внимания, однако традиционная модель отбора персонала все еще пользуется популярностью. Методы метаанализа в отборе персонала позволили получить окончательные результаты исследований относительно валидности различных предикторов, связанных с критериями производительности труда: общие умственные способности оказались самым предиктором последующей производительности на различных должностях и в разных странах. Наряду с общими умственными способностями, другие методы, такие как структурированные интервью, выборочные тесты на работу, некоторые аспекты анализа личностной структуры и те-

сты на честность, дополняют прогнозирование критериев производительности труда.

Интервью, особенно структурированные, оказались более прогностически значимыми, чем считалось ранее: «Таким образом, методы и приемы интервьюирования потенциальных кандидатов являются неотъемлемой частью процесса отбора персонала, поскольку они позволяют непосредственно оценить профессиональные и личностные качества кандидатов, а также получить максимально необходимую информацию для принятия управленческих решений» [7, с. 72], однако другие методы, такие как возраст и графология, демонстрируют почти нулевую прогностическую достоверность и не рекомендуются для использования.

В течение длительного времени считалось, что основная цель отбора персонала заключается в прогнозировании общей производительности работы и предполагалось, что она представляет собой единое целое, независимо от того, оценивается ли она с использованием единого глобального показателя или нескольких измерений, однако современные исследования показывают, что некоторые методы оценки могут успешно предсказывать определенные виды поведения и результаты, связанные с производительностью (например, выполнение задач), но имеют меньшую эффективность в предсказании других видов поведения, таких как контекстуальная производительность, контрпродуктивное поведение на работе или потенциал в лидерстве и др.

На сегодняшний день среди исследователей сложился широкий консенсус в том, что сфера эффективности работы включает, по крайней мере, три основных уровня иерархии [8], [9]: знание задач, контекстуальную (гражданскую) эффективность и контрпродуктивную эффективность. Знание задач определяется как уровень профессионализма, с которым сотрудники выполняют основные технические действия, относящиеся к работе, выполнение задач может быть рассмотрено как индивидуальное, так и командное. Контекстуальная эффективность (иногда называемая гражданской эффективностью) относится к вкладу сотрудника в организационную, социальную и психологическую среду, способствующему достижению целей организации.

Можно выделить две основные точки зрения на отбор персонала: первая точка зрения, называемая прогностической, направлена на ответственность человека работе. Согласно этой точке зрения, процедуры отбора предсказывают будущую эффективность работы, а кандидаты рассматриваются как субъекты этих процедур; вторая точка зрения,

конструктивистская, уделяет внимание роли, которую играют организации и кандидаты в процессе отбора персонала. Согласно этой точке зрения, отбор воспринимается как возможность обмена информацией и изучения возможности работы в будущем. В конструктивистской перспективе фокусируется не только на соответствии человека работе, но также на соответствии человека организации и команде. Соответствие человека организации определяется соответствием ценностей и культуры организации с кандидатом, а соответствие человека команде определяется соответствием компетенций, отношений и способностей кандидата с рабочей средой группы. Конструктивистская перспектива тесно связана с парадигмой привлечения-отбора-истощения (*англ.* ASA), согласно которой «люди создают место» [8], [9]. Это означает, что эффективность работы зависит от качеств сотрудников, таких как их способности и индивидуальность, и что различные кандидаты привлекаются к работе по-разному [10].

Заключение

Организации стремятся подбирать сотрудников, которые соответствуют их внутренней культуре и деловому климату и которые могут быть совместимы с различными должностями. С течением времени сотрудники, которые плохо вписываются в коллектив, вероятнее всего будут увольняться в результате этого процесса происходит гомогенизация характеристик сотрудников, работающих в организации, таким образом, неправильный выбор сотрудника в процессе отбора персонала может в значительной мере снизить эффективность всей предыдущей команды.

Библиографический список:

1. Барнякова А.В. Роль отбора персонала в управлении персоналом организации // *Science Time*. 2014. № 4. С. 20-23.
2. Авруцкая С.Г. Современные методы отбора персонала в России / С.Г. Авруцкая, Т.Ю. Воробьева // *Успехи в химии и химической технологии*. 2014. Т. 28. № 4 (153). С. 107-109.
3. Дороговцева А.А. Особенности отбора персонала и качество коммуникаций в современных условиях // *Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки*. 2022. № 1 (59). С. 7-9. – DOI 10.46845/2071-5331-2022-1-59-7-9.
4. Зелинская М.В. Системный подход при отборе персонала: основные этапы и критерии / М.В. Зелинская, Е.С. Пронин // *Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета*. 2015. № 108. С. 1093-1106.
5. Антонова О.А. Методологические подходы к оценке качества трудовой жизни занятого населения региона // *Дискуссия*. 2023. № 1 (116). С. 16-34. – DOI 10.46320/2077-7639-2023-1-116-16-34.
6. Чанько А.Д. Управленческая команда как источник динамических способностей фирмы // *Российский журнал менеджмента*. 2008. Т. 6. № 1. С. 3-24.
7. Кондратенко А.А. Интервью как инструмент отбора персонала // *Подольский науч-*

ный вестник. 2017. № 2. С. 70-72.

8. Sackett P.R. et al. Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range // *Journal of Applied Psychology*. 2022. Vol. 107. №. 11. P. 2040.

9. Abbasi S.G. et al. Examining the relationship between recruitment & selection practices and business growth: An exploratory study // *Journal of Public Affairs*. 2022. Vol. 22. №. 2. P. 2438.

10. Совершенствование управления персоналом государственного учреждения / Э.Ф. Мухамадиева, С.Р. Галимуллина, Н.А. Галимуллина, А.И. Гилязова // *Евразийский юридический журнал*. 2022. № 5 (168). С. 488-490. – DOI 10.46320/2073-4506-2022-5-168-488-490.

References

1. Barnyakova A.V. The role of personnel selection in personnel management of an organization // *Science Time*. 2014. № 4. P. 20-23.

2. Avrutskaya S.G. Modern methods of personnel selection in Russia / S.G. Avrutskaya, T.Yu. Vorobyova // *Advances in chemistry and chemical technology*. 2014. Vol. 28. № 4 (153). P. 107-109.

3. Dorogovtseva A.A. Features of personnel selection and quality of communications in modern conditions // *News of the Baltic State Academy of Fishing Fleet: psychological and pedagogical sciences*. 2022. № 1 (59). P. 7-9. – DOI 10.46845/2071-5331-2022-1-59-7-9.

4. Zelinskaya M.V. Systematic approach to personnel selection: main stages and criteria / M.V. Zelinskaya, E.S. Pronin // *Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University*. 2015. № 108. P. 1093-1106.

5. Antonova O.A. Methodological approaches to assessing the quality of working life of the employed population of the region // *Discussion*. 2023. № 1 (116). P. 16-34. – DOI 10.46320/2077-7639-2023-1-116-16-34.

6. Chanko A.D. Management team as a source of dynamic capabilities of the company // *Russian Journal of Management*. 2008. Vol. 6. № 1. P. 3-24.

7. Kondratenko A.A. Interview as a personnel selection tool // *Podolsk Scientific Bulletin*. 2017. № 2. P. 70-72.

8. Sackett P.R. et al. Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range // *Journal of Applied Psychology*. 2022. Vol. 107. №. 11. P. 2040.

9. Abbasi S.G. et al. Examining the relationship between recruitment & selection practices and business growth: An exploratory study // *Journal of Public Affairs*. 2022. Vol. 22. №. 2. P. 2438.

10. Improving personnel management in a state institution / E.F. Mukhamadieva, S.R. Galimullina, N.A. Galimullina, A.I. Gilyazova // *Eurasian legal journal*. 2022. № 5 (168). P. 488-490. – DOI 10.46320/2073-4506-2022-5-168-488-490.

Чэнь Фэй*Аспирант, Кафедра теории и истории журналистики.
Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы.*

Иновационные технологии и новые медиа в социальной рекламе

Сегодняшнее время называют временем информационного общества. С этим трудно не согласиться при всей неопределенности этого термина и затруднения в определении точки отсчёта начала перехода к этому обществу.

На самом деле разве глиняные таблички или берестяные грамоты не передавали информацию? Причём характер и разнообразие этой информации поражают воображение и в наше время, время информационного общества. Вопросы религиозные, законодательство, любовная переписка, даже подобие путеводителя, найденного и расшифрованного на глиняных табличках. Разве наличие средств, для фиксации информации и развитой системы для передачи этой информации от одного субъекта к другому не является признаками информационного общества?

Мы не случайно начали наше исследование из такой глубины, на этом примере ясно видно важность каждого компонента, собственно информации, средства для фиксации информации, средства для её передачи. Для второго и третьего компонента отметим важность следующих параметров: это доступность и скорость. Чем меньше стоимость первого и выше скорость второго, тем большее число субъектов получают возможность, как для передачи, так и для получения её. Отметим, что получателем информации могут быть не только люди, но организации различной формы юридического статуса. В том числе правительства и международные организации. Примеры машинной обработки информации известны нам довольно длительное время.

Передаваемая информация имеет некий адресат для получения, но не менее, а может и более важны формы обратной связи. Формы эти могут быть дифференцированными, даже без прямого ответа. В любом случае за получением информации следует её осознание, понимание, реакция [3]. В том числе, если это будет выражаться простой констатацией самого факта получения некоей информации.

Безусловно, расцвет и стремительное развитие информационного общества связано с появлением компьютера. Точнее с его возросшей доступностью и скоростью обработки информации. Констатируем,

что это оказывает влияние не только на технологическую сферу, но и на многие, едва ли не на все стороны социальной жизни и социума или социумов, где протекают упомянутые явления.

Мы удостоверились, что компоненты информационного общества, известны на протяжении длительного времени. Разумеется, возможности индивидуума резко различались и были зависимы от трансформации технологий и изменений, связанных с модернизацией или архаизацией общественной жизни и видоизменением государственного устройства.

Не сомневаемся, что информационные технологии достигли пика в своём развитии. Мы уже отмечали важную, едва ли не определяющую роль таких компонентов, как доступность и скорость распространения информации. Хотим обратить внимание, что сегодня можно говорить о наличии глобального информационного пространства. Рынков, обусловленных наличием информационных, цифровых технологий, перевод функций управления регионами и даже государствами на информационно технологическую базу. Отсюда вытекает стремление правительств, крупных корпораций, не обязательно связанных с созданием и распространением информации, а также отдельных индивидуумов и не вполне легальных структур, разумеется, которые обладают для этого необходимыми ресурсами, взять под контроль так называемы информационные потоки.

Под информационными потоками мы понимаем некую совокупность информации обладающими общими признаками, независимо от носителя и способа передачи указанной информации. Такой поток имеет направление на определённую категорию получателей, эта категория в свою очередь может дробиться на более мелкие, имеющие сравнительно узкую специализацию. В качестве примера информационных потоков приведём правительственную информацию, экономическую, спортивную, развлекательную, перечислить все не представляется возможным.

Ранее нами уже упоминался такой необходимый компонент информационного общества, как наличие обратной связи. В данном случае можно говорить не только об обратной реакции, но и стремлении получателя создать свои собственные фильтры в среде информационного потока. Функции этих фильтров сводятся не только к получению необходимой информации, путём отсеивания избыточной, но и для понимания какого характера информация не дошла до получателя из-за контроля над информационными потоками [2]. Независимо от того, чей это контроль правительственный или корпоративный. Качество фильтров определяет компетенцию получателя и его спо-

способность противостоять воздействию информационных потоков.

Не претендуя на научное открытие, упомянем источник информации, известный в разных частях планеты под названиями: глашатай, вестник, герольд, бирюч. До сих пор в различных публикациях используется такой термин «говорящая голова». При желании можно провести аналогию между глашатаем и радио, хотя по возможностям и охвату аудитории это не сопоставимые источники.

Некоторые историки полагают, что развитие цивилизаций началось с освоения торговых путей или, по крайней мере, во многом определялось этими путями. Достаточно вспомнить «Великий шёлковый путь», «Янтарный путь», «Транссахарский торговый путь», эпоху «Великих географических открытий». Таким образом, товары перемещались от продавца к продавцу, пока не достигали конечного получателя. Это один торговый способ. Другой заключается, в донесении до получателя некоей, на первых этапах минимальной информации о наличии товара и месте, где его можно приобрести.

Слово *торг* имеется во многих европейских языках, историю его происхождения оставим для этимологов. Несмотря на споры, они не сомневаются в его однокоренном происхождении. Можно предположить, что именно на торговой площади из уст глашатая прозвучало первое рекламное объявление. Пришедшее к нам из латинского языка слово «*reclamo*» значит то же самое, что «громко кричать».

Итак, можно определить, что реклама как один из способов передачи информации имеет тысячелетнюю историю. Поток рекламы один из самых значительных в общем информационном потоке, состоящий из неисчислимого множества узкоспециально направленных рекламных потоков, на все возможных носителях.

Следует отметить, что само содержание рекламы зачастую не только информативно, но зачастую направлено на выполнение получателем определённых действий. Не случайно говорится о рекламных кампаниях.

Из всего ранее сказанного можно считать рекламу деятельностью, направленной на формирование информационных потоков для стимулирования выполнения получателем информации неких действий, цели которых определены заказчиком рекламы.

Мы достаточно подробно разобрали историю появления в жизни общества такого феномена как реклама. Во множестве проявлений и способов реализации этого явления. Предложили, может быть, в качестве дискуссионного определения самого явления рекламы. Это необходимо, для более чёткого понимания дальнейшего исследования. Так или иначе, реклама в большей или меньшей степени каса-

ется каждого из нас, даже если мы не воспринимаем полученную информацию именно как рекламу.

Имеет существенное значение протяжённость рекламы во времени. Мы уже упоминали слово компания. Вопрос о времени воздействия рекламы не случаен в этом исследовании. Этот фактор необходимо учитывать на всех этапах рекламной кампании и, разумеется, всем её участникам. Так невозможно не учитывать сроки жизни носителей рекламы. Этот компонент оказывает большое влияние на само содержание и исполнение рекламной информации.

Не представляется необходимым начинать дискуссию о первичности заказчика рекламы или самой рекламной идеи. В силу того, что одно невозможно без другого. Самым важным компонентом в любой рекламе, будь это простое объявление в газете или длительная рекламная кампания, на наш взгляд является обратная связь. Поскольку финальной целью любой рекламы, независимо от того, на кого направлен общий или конкретный информационный поток, содержащий рекламу, является побуждение получателя к определённом действию. Если это действие совершенно мы можем смело считать задачи рекламной кампании выполненными [1].

Было бы ошибочным утверждать, что всё вышесказанное относится к так называемой коммерческой рекламе. Хотя бы в силу размытости определения смысла самого слова «коммерческий». Так в недавнем прошлом, слово коммерческий, просто означало противопоставление слову государственный. Например, коммерческий магазин или коммерческий банк. Вряд ли это актуально в нынешнее время. Коммерческий - связанный с торговлей или оказанием посреднических услуг? Мы предлагаем определить в рамках данного исследования термин коммерческий как различные виды деятельности направленной на извлечение прибыли. Эта характеристика, по нашему мнению, касается и рекламы. Что в свою очередь позволяет провести некую границу между рекламой коммерческой и рекламой социальной. Вопросы, связанные с социальной рекламой и их связь с инновациями мы рассмотрим в продолжение нашего исследования.

Понятие социальный, как и многие научные термины имеет многочисленный значения. Как принято говорить в узком и широком смыслах. В широком смысле можно принять термин социальный как относящийся к жизни всего общества в целом. Это слово пришедшие в русский язык из французского, в русских толковых словарях определяется как «Связанное с жизнью людей в обществе, их отношениями в обществе или к обществу». В узком смысле это группа людей, связанных некими общими признаками, интересами, зависимостями,

происхождением, каковые отделяют их от других социальных групп, социумов. Как пример, мы можем привести два социума, с которыми связаны или взаимодействовали практически все. Это крестьянский и городской социумы. Отметим, что возможно выделить более узкие социумы из этих двух упомянутых.

Формат данной статьи не позволяет провести исследование о взаимосвязи трансформации социума в любом смысле, широком или узком, и о внедрении инноваций и инновационных процессов, в том числе и рекламу. Однако мы можем предположить, что зачастую «технические» инновации опережают общественные. Факт, не требующий подтверждения, в современное время получатель информации может пользоваться устройством для получения информации в любом месте планеты. Это может быть и самый развитой мегаполис, или поселение, затерянное в песках пустыни или в арктической тундре. Безусловно, это серьёзная инновация, позволяющая продвигать рекламируемый объект независимо от степени «прогрессивности» или «архаичности» социума.

Когда-то такой инновацией были глиняные таблички, папирусы и реклама на телевидении. Мы склонны предполагать, что с момента появления относительно массовой рекламы это сопровождалось стимулирование инноваций в средствах её распространения. Причём эти процессы не ограничивались внедрением новых, инновационных технических средств или приёмов подачи информации, они сопровождалась трансформацией самих объектов, формирующих рекламные потоки. От средств подачи объявлений, до модернизации телевидения, радио, газет и т.д. Эти процессы можно определить как процессы появления новых медиа. Что в своё время привело к факту появления масс-медиа. Феномен масс-медиа не только в изменении средств информации, но и в стремительном изменении информационных технологий. Это практически параллельные процессы.

Мы сознательно не разделяем в данном исследовании средства и методы для создания и распространения так называемой «коммерческой» и социальной рекламы. Считаем, что по этим параметрам они настолько близки, что практически идентичны. Тем более, что сам термин социальная реклама более употребителен в России. Здесь это определяется как один из способов общей системы связей с общественностью.

Процесс развития информационных технологий и наступившая за ним всеобщая компьютеризация, а на сегодняшний день можно говорить о всемирной «гаджетизации». Привели к появлению абсолютно новых, обладающих не достижимыми ранее возможностями, платформ.

Это так называемые социальные сети. Трудно представить себе человека, не зарегистрированного в одной из них или в нескольких

сразу. Не забываем о рекламных возможностях, предоставляемых «интернет-поисковиками». Эти платформы, безусловно, относятся к новым медиа. Важной, если не основной возможностью этих сетей служит их интерактивность. Впрочем, это характерно для многих технологий, основанных на применении Интернета. Мы уже упоминали о функции фильтрации информационного потока, теперь получатель информации имеет возможность самостоятельного поиска и получения информации практически мгновенно. В свою очередь это породило новый вид рекламы контекстный, ориентированный на конкретного получателя информации.

Возможности, возникшие с появлением глобальной сети Интернет, трансформировали и «традиционные» медиа. Сегодня нереально представить существование любого медиа будь то газета или радиостанция без полноценного сайта или приложения для гаджета. Хотя некоторые исследователи полагают это отдельными изданиями, очень трудно не заметить связь между интернет – медиа и прародителем. Информационные технологии модернизируют и работу правительств и других органов управления. В данном случае упомянем о возможности не только получить ту или иную государственную услугу, но и распространение социальной рекламы через приложение с одноимённым названием «Госуслуги».

Ещё раз обратим ваше внимание, сказанное о путях развития и внедрения инноваций можно отнести и к рекламе, которую мы называем социальной. Информационное общество расширило и изменило применение многих понятий. Полагаем, что исследование видов рекламы и внедрения в них инноваций заслуживает не одного исследования.

Библиографический список:

1. Мелехова А.С., Автономова С.А. Инновационные технологии и новые медиа в социальной рекламе // Инновации и инвестиции. 2015. № 1.
2. Бирюкова Ю.В., Новгородова Э.А., Кичкина Е.Г. Новые медиа как современная коммуникационная среда для взаимодействия СМИ и аудитории // URL: <https://research-journal.org/archive/2-104-2021-february/novye-media-kak-sovremennaya-kommunikacionnaya-sreda-dlya-vzaimodejstviya-smi-i-auditorii>
3. Инновации в рекламе. // URL: <https://www.advertiser-school.ru/advertising-theory/innovations-in-advertising.html>

References

1. Melekhova A.S., Avtonomova S.A. Innovative technologies and new media in social advertising // Innovations and investments. 2015. № 1.
2. Biryukova Yu.V., Novgorodova E.A., Kichkina E.G. New media as a modern communication environment for interaction between media and audience // URL: <https://research-journal.org/archive/2-104-2021-february/novye-media-kak-sovremennaya-kommunikacionnaya-sreda-dlya-vzaimodejstviya-smi-i-auditorii>
3. Innovations in advertising. // URL: <https://www.advertiser-school.ru/advertising-theory/innovations-in-advertising.html>

Семёнова А.Н.

Старший преподаватель кафедры общей информатики.
Северо-Кавказская государственная академия.

Чагарова А.Б.

Обучающийся 2 курса направления подготовки 09.03.03
Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Смаккуева А.К.

Обучающийся 2 курса направления подготовки 09.03.03
Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Батдыева А.А.

Обучающийся 2 курса направления подготовки 09.03.03
Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Чегемлиева А.М.

Обучающийся 2 курса направления подготовки 09.03.03
Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Формирование цифровой образовательной среды в современных условиях

Единого толкования термина «цифровое образование», несмотря на его широкое распространение и использование, нет. В научных работах и статьях термин «цифровое образование» часто описывает следующие виды образовательной деятельности: обучение в формате e-learning, обучение с использованием дистанционных образовательных технологий, обучение при помощи информационных и электронных технологий [1, с. 2]. По мере интенсивного развития Интернета растет потребность в системах электронного обучения для академического обучения и корпоративных тренингов как во всем мире, так и в России. Исследователи отмечают, что одной из первых на этом рынке заявила о себе группа компаний «Компетентум». Среди заказчиков решений e-Learning — более 200 компаний и организаций по всему миру, в том числе Министерство науки и высшего образования РФ, ведущие мировые провайдеры продуктов и услуг электронного обучения, крупнейшие российские компании, такие как «Северсталь», «ВымпелКом», «Росгосстрах» и др. За 22 года работы «Компетентум» реализовал более 300 проектов, создал более

1,5 млн различных образовательных продуктов и программ [2, с. 101].

Внедрение персонального компьютера в информационную сферу и применение телекоммуникационных средств связи определили новый этап развития информационной технологии, базирующейся на определенных основных принципах: интерактивном (диалоговом) режиме работы с компьютером; интегрированности с другими программными продуктами; гибкости процесса изменения данных и постановок задач. В качестве инструментария информационной технологии используются такие распространенные виды программных продуктов, как: текстовые процессоры, издательские системы, электронные таблицы, системы управления базами данных, электронные календари, информационные системы функционального назначения. Одна из важнейших целей создания системы образовательных порталов – это формирование с участием специалистов профессиональной зоны и механизмов поиска качественной образовательной информации [3, с. 37]. Информационно-коммуникационные технологии оказывают активное влияние на процесс обучения и воспитания обучаемого, так как изменяют схему передачи знаний и методы обучения. Вместе с тем их внедрение в систему образования не только воздействует на образовательные технологии, но и вводит в процесс образования новые, связанные с применением компьютеров и телекоммуникаций, специального оборудования, программных и аппаратных средств, систем обработки информации, с созданием новых средств обучения и хранения знаний, к которым относятся электронные учебники и мультимедиа; электронные библиотеки и архивы, глобальные и локальные образовательные сети; информационно-поисковые и информационно-справочные системы и т.п.

Рассматривая возможности и направления использования информационных технологий в современном образовании исследователи выделяют: во-первых, создание и развитие информационного пространства; во-вторых, использование мультимедиа и интерактивной доски, имеющей важное значение для повышения уровня усвоения нового материала, применение средств мультимедиа; в-третьих, дистанционное обучение; в-четвертых, использование цифровых образовательных ресурсов (полноценное применение новых педагогических инструментов; создание индивидуальной образовательной траектории обучающегося; возможность построения авторского учебного курса педагогом; стимулирование учебной мотивации обучающихся; повышения качества и устранения пробелов в знаниях), являющимися важнейшей составляющей деятельности современного преподавателя; в-пятых, применение компьютерных

тренажеров и виртуальных лабораторных работ, предоставляющих возможность в учебной аудитории с помощью современного технического обеспечения смоделировать производственную ситуацию или технологический процесс; в-шестых, использование компьютерных технологий при контроле знаний, позволяющих реализовывать более эффективную технологию контроля знаний в процессе обучения студентов и предоставляющих возможность преподавателю сократить время на проверку тестов, контрольных работ. Важное место в формировании цифровой образовательной среды занимает государственная информационная политика определяющая наиболее важные направления деятельности федеральных и региональных органов власти в сфере изменения нормативно-правой базы, в целях регулирования механизмов информационных отношений и обеспечения правового равенства всех участников взаимодействия в информационной области; в закреплении порядка обязанностей по защите интересов государства в информационной сфере; в соблюдении законности и баланса интересов личности, общества и государства в области информации и образования; в публичности при осуществлении целей; в преимущественном обновлении отечественных информационных, телекоммуникационных технологий, их подключения к глобальным информационным сетям; в обеспечении безопасности государства при формировании, использовании, защите информационных систем и используемой информации, обеспечения информационной безопасности.

В настоящее время наблюдается распространение определенных тенденций, характерных для мирового опыта цифровой трансформации образования, среди которых: активное применение цифровых устройств и цифровых педагогических технологий; обучение с помощью дополненной (симуляторы, тренажеры, биометрические датчики и т. д.), виртуальной и смешанной реальности; геймификация образования (создание и внедрение учебных игр); применение искусственного интеллекта; проведение учебно-исследовательской работы в среде виртуальной лаборатории; проведение видеоконференцсвязи, использование социальных сетей, сетевых проектов для организации цифрового взаимодействия и коммуникации; использование облачных баз знаний (в том числе блокчейн); персонализация обучения и др. [4, с. 72].

Цифровая трансформация образования призвана обеспечить достижение каждым обучаемым необходимых образовательных результатов за счет персонализации образовательного процесса на основе использования растущего потенциала цифровых технологий,

включая применение методов искусственного интеллекта, средств виртуальной реальности; развития в учебных заведениях цифровой образовательной среды [5, с. 9]. Курс развития на инновации включает ряд направлений. Одно из них — формирование инновационного человека и компетенций инновационной деятельности. Развитие этого направления связано с совершенствованием системы высшего и дополнительного профессионального образования, введением образовательных программ, ориентированных на развитие предпринимательских и практических навыков у обучающихся, а также навыков по продвижению научных разработок и венчурному инвестированию у специалистов, с адресной поддержкой талантливой молодежи и молодых ученых.

Цифровая эпоха требует от современного человека владения критическим мышлением, инициативностью, креативностью, способностью решать нестандартные задачи, готовностью к сотрудничеству и продуктивному межличностному взаимодействию, способностью к самообразованию на протяжении всей жизни, а также цифровой грамотностью и цифровой самоидентификацией для полноценного и осмысленного использования цифровых инструментов, источников и сервисов в своей работе и повседневной жизни [6, с. 20].

А.М. Носонов пишет о том, что среди секторов рынка информационных продуктов и услуг выделяются услуги образования, включающие все формы и ступени образования: дошкольное, специальное, среднее, непрофессиональное, высшее, повышение квалификации и переподготовку [7, с. 7]. Информационная продукция может быть представлена в компьютерном или некомпьютерном виде: учебники, методические разработки, практикумы, развивающие компьютерные игры, компьютерные обучающие и контролирующие системы, методики обучения и пр. В современных условиях приоритетным направлением использования информационно-коммуникационных технологий является научно-исследовательская и обзорно-аналитическая деятельности крупнейших информационных компаний, располагающих собственными, органично встроенными в структуру организации мирового уровня банками данных.

Для дальнейшего совершенствования цифрового образования необходим глобальный подход с учетом как открывающихся перспектив, так и имеющихся рисков. Способствовать реализации основных задач цифрового образования должны не только отдельные учебные учреждения, педагоги, компании и их сотрудники, но и сами обучающиеся, родители, общественность.

Библиографический список:

1. Чумаков Д.А., Болотина М.А. Цифровое образование на современном этапе: перспективы и проблемы // Вестник молодежной науки. 2021. № 1 (28). С. 2.
2. Потеряева О.Б., Третьяк Н.В. Особенности инновационного развития Российской Федерации // Вестник Челябинского государственного университета. Экономические науки. 2016. № 6 (388). Вып. 53. С. 97-105.
3. Гурфова Р.В., Шумахова К.С. Развитие информационного общества в России // Научные известия. 2019. № 15. С. 36-39.
4. Жигалова О.П. Формирование образовательной среды в условиях цифровой трансформации общества // Уч. зап. Забайкал. гос. ун-та. 2019. Т. 14. № 2. С. 69-74.
5. Сергеева Е.В., Чандра М.Ю. Тенденции цифровой трансформации общего образования: мониторинг мнений педагогов и руководителей образовательных организаций // Известия ВГПУ. 2020. № 8 (151). С. 9-15.
6. Куприяновский В.П., Сухомлин В.А., Добрынин А.П. [и др.]. Навыки в цифровой экономике и вызовы системы образования // International Journal. 15 pedagogical SCIENCES Journal of Open Information Technologies. 2017. Том 5. № 1. С. 19-25.
7. Носонов А.М. Типология уровня развития информационного общества в России // Современные проблемы территориального развития. 2017. № 1. С. 7.

References

1. Chumakov D.A., Bolotina M.A. Digital education at the present stage: prospects and problems // Bulletin of youth science. 2021. № 1 (28). P. 2.
2. Poteryayeva O.B., Tretyak N.V. Features of innovative development of the Russian Federation // Bulletin of Chelyabinsk State University. Economic Sciences. 2016. № 6 (388). Vol. 53. P. 97-105.
3. Gurfova R.V., Shumakhova K.S. Development of the information society in Russia // Scientific news. 2019. № 15. P. 36-39.
4. Zhigalova O.P. Formation of the educational environment in the conditions of digital transformation of society // Uch. zap. Transbaikal. state un-ta. 2019. Vol. 14. № 2. P. 69-74.
5. Sergeeva E.V., Chandra M.Yu. Trends in the digital transformation of general education: monitoring the opinions of teachers and heads of educational organizations // News of the Voronezh State Pedagogical University. 2020. № 8 (151). P. 9-15.
6. Kupriyanovsky V.P., Sukhomlin V.A., Dobrynin A.P. [and etc.]. Skills in the digital economy and challenges of the education system // International Journal. 15 pedagogical SCIENCES Journal of Open Information Technologies. 2017. Volume 5. № 1. P. 19-25.
7. Nosonov A.M. Typology of the level of development of the information society in Russia // Modern problems of territorial development. 2017. № 1. P. 7.

Дружинина Е.С.

Соискатель, прикрепленный к Федеральному государственному бюджетному учреждению «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программ подготовки научно-педа

Международная студенческая мобильность как фактор эффективного трудоустройства выпускников вузов

По мере того как мир становится все более глобализованным обществом, высшие учебные заведения (вузы) стремительно трансформируются. Мировые университеты больше, чем когда-либо, подключаются к совершенствующимся технологиям, все большее число студентов путешествуют по всему миру в поисках новых возможностей, а преподаватели сотрудничают в многоконтинентальных проектах. Глобальная студенческая мобильность играет решающую роль в укреплении и обновлении экономического, социального, культурного и научно-исследовательского развития принимающей страны, а также стимулирует разработку программ научных исследований¹.

Любой вуз, который хочет привлечь, рекрутировать и выпустить талантливых студентов по итогам освоения образовательной программы, должен иметь четкое представление о том, что именно студенты ищут в своем образовательном опыте, а также о том, какая поддержка им необходима для достижения этих целей, и о любых опасениях, которые могут возникнуть у них по поводу перспектив трудоустройства после окончания обучения. выпускной. Кроме того, сами университеты должны постоянно развиваться, расти и предлагать надежные с точки зрения востребованности рынком труда академические программы, одновременно обеспечивая безопасную и комфортную среду для своих студентов. Хотя эти потребности постоянно меняются в соответствии с социально-экономическими, политическими, технологическими трендами, мировой политикой и текущими событиями, неудивительно, что основными проблемами студентов часто являются подготовка к карьере и возможности трудоустройства.

Иностранные студенты участвуют в программах обучения за ру-

¹ *Humfrey C.* The long and winding road: A review of the policy, practice and development of the internationalisation of higher education in the UK. *Teachers and Teaching*, 2011. № 17 (6). P. 649-661.

бегом по множеству причин, таких как потенциальные возможности иммиграции, накопление научного капитала, высококачественная исследовательская подготовка, культурный обмен и опыт в другой стране, финансовая выгода, ожидания семьи и политическая свобода; однако наиболее распространенным фактором является подготовка к карьере и продвижение по службе². В дополнение к этому, многие работодатели сейчас ищут выпускников, обладающих дополнительными навыками, такими как межкультурная коммуникация, а также ожидают, что молодые кандидаты на имеющиеся вакансии будут иметь некоторый международный опыт.

Международная студенческая мобильность значительно возросла с 1,3 миллиона студентов в 1990 году до 2,1 миллиона в 2001 году и до шести миллионов в 2020 году; следуя этой траектории, прогнозы студенческой мобильности на 2030 год часто близки к диапазону в 10 миллионов³.

С глобальной точки зрения, западные страны (такие как США, Канада, Великобритания, Австралия и т.д.) обычно рассматриваются как имеющие более престижные и авторитетные образовательные учреждения и, таким образом, являются наиболее распространенными направлениями⁴. Они, как правило, имеют обширные возможности получения дипломов, самые современные учебные заведения и условия для практической подготовки, что объясняет, почему Соединенные Штаты, Соединенное Королевство, Канада, Австралия и Новая Зеландия вместе взятые принимают более 50% всех мобильность студентов во всем мире; только Соединенные Штаты (24%) и Великобритания (11%) являются двумя крупнейшими принимающими странами для иностранных студентов⁵.

Растущая мобильность студентов принесла пользу всем, в том числе, обществу и академическому миру, а также местным органам власти и университетам. Студенты-международники привносят новый уровень культуры и играют решающую роль в поощрении разнообразия в кампусе и сообществе. Они расширяют и обогащают среду

2 Li L., Shen W., Xie A. Why students leave Chinese elite universities for doctoral studies abroad: Institutional habitus, career script and college graduates' decision to study abroad. *International Journal of Educational Development*, 84, 102408. 2021.

3 Statista. Retrieved October 5, 2021 // URL: <https://www.statista.com/statistics/297132/top-host-destination-of-international-students-worldwide/>

4 Zhao X., Kung M. What does it take to find a job today?: International Chinese doctoral student perspectives on domestic and international employment. In C. R. Glass & P. Gesing (Eds.), *Critical perspectives on equity and social mobility in study abroad: Interrogating issues of unequal access and outcomes*. 2021. P. 97-114.

5 Institute of International Education. *A World on the move: Trends in global student mobility*. 2017. // URL: <https://www.iie.org/Research-and-Insights/Publications/A-World-on-the-Move>

обучения, привнося разнообразие, культурные перспективы, новые идеи и знания. Благодаря им их одногруппники часто могут открыть для себя мир и начать развивать профессиональную глобальную сеть, тем более что многие возвращающиеся иностранные студенты укрепляют и поддерживают связи с зарубежными компаниями и сообществами⁶. Кроме того, помимо культурной ценности, которую привносят иностранные студенты, они также вносят экономический вклад в принимающую страну. Международные студенты, как правило, полностью оплачивают обучение, и некоторые университеты в значительной степени полагаются на это плата за обучение для покрытия расходов университета. Например, по данным Министерства торговли США, в 2020 году иностранные студенты внесли свой вклад 39 миллиардов долларов для экономики США⁷.

Возможности трудоустройства студентов привлекают значительное внимание исследователей, хотя последовательное определение этого термина по-прежнему отсутствует.

Йорк и Найт (2006) определяют возможность трудоустройства как «набор достижений – навыки, понимание и личные качества, которые делают людей индивидуальными больше шансов получить работу и добиться успеха в выбранных ими профессиях, что принесет пользу им самим, рабочей силе, обществу и экономике»⁸. Это подчеркивает не только личные качества, наряду с навыками и знаниями, но и указывает на идею долгосрочного успеха и удовлетворенности трудовой деятельностью как части возможности трудоустройства. Хотя это не единственный способ взглянуть на возможность трудоустройства, одним из важных аспектов является то, как навыки, знания и отношение, приобретенные во время обучения за рубежом, непосредственно влияют на способность студента построить устойчивую карьеру.

В контексте все более интернационализирующейся повестки дня повышение возможностей трудоустройства стало ключевой мотивацией для студентов искать образование за рубежом и критерием оценки успеваемости на индивидуальном и институциональном уровнях.

6 Todoran C., Peterson C. Should they stay or should they go? How the 2017 U.S. travel ban affects international doctoral students. *Journal of Studies in International Education*, 2020. № 24 (4). P. 440-455.

7 Institute of International Education. *Open Doors 2021: report on International Educational Exchange*. IIE open doors/international students. 2021, November 15. // URL: <https://opendoorsdata.org/annual-release/international-students/#presentation>

8 Yorke M., Knight P.T. Embedding employability into the curriculum. *Higher Education Academy*. 2006. // URL: <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/embedding-employability-curriculum>

С точки зрения студентов, нет никаких сомнений в том, что возможность трудоустройства является ключевым фактором для обучения за границей, особенно с точки зрения приобретения навыков и знаний, а также личного развития⁹. С точки зрения преподавателя, при разработке учебной программы также важно учитывать возможность последующего трудоустройства студентов, чтобы обеспечить высокое качество преподавания. Наконец, необходимо отметить, что к выпускникам с международным опытом часто относятся более благосклонно по сравнению с выпускниками без такого опыта; действительно, многие работодатели в настоящее время ожидают, что студенты будут обладать той или иной формой международного опыта и навыками межкультурной коммуникации¹⁰.

В связи со значительным увеличением числа иностранных студентов университетам крайне важно соответствовать ожиданиям в отношении развития возможностей их трудоустройства. Однако литература по международной студенческой мобильности обычно фокусируется на академическом переходе иностранных студентов и относительно меньшее количество исследований было посвящено тому, как обучение за рубежом влияет на возможность трудоустройства иностранных студентов). Каковы потенциальные преимущества или недостатки обучения за границей с точки зрения возможности трудоустройства? Необходимы исследования, чтобы понять недопредставленные международные студенческие группы, в том числе группы с различным религиозным происхождением, студенты без документов и студенты-беженцы, студенты из менее богатых стран, а также те, кто изучает различные типы программ (например, краткосрочные, долгосрочные, обмен, интернационализация на родине) и ученые степени (например, фундаментальные степени, докторские степени). Исследования, сравнивающие студентов, получающих научные степени, с теми, кто изучает преподавательские степени, также отсутствуют.

Кроме того, исследования свидетельствуют о недостаточной вовлеченности работодателей и выпускников, особенно тех, кто базируется за рубежом, что требует внимания исследователей и практиков к укреплению связи между промышленностью и высшим образованием и выявлению различных точек зрения и ожиданий.

9 Singh J.K.N. Why do Chinese international students studying in Australia repatriate? Australian Chinese graduates tell it all. *Journal of Further and Higher Education*, 2020. № 44 (9). P. 1207-1219.

10 British Council. *Employability in Focus: Exploring employer perceptions of overseas graduates returning to China*. 2018. // URL: https://www.agcas.org.uk/write/MediaUploads/Resources/ITG/British_Council_Employability_in_Focus_China.pdf

Студенческая мобильность и возможность трудоустройства тесно вплетены, и эта книга на основе эмпирических данных показала, что транснациональные студенты пересекают границы, испытывая беспокойство по поводу возможности трудоустройства в будущем. Некоторые хотят вернуться в свою родную страну, другие хотят остаться в принимающей стране, а третьи могут отправиться в третью страну для трудоустройства за пределами своей родины и принимающих стран. Что их объединяет, так это то, что иностранные студенты хотят улучшить свои возможности трудоустройства за счет обучения за границей.

Следует отметить, что несколько ведущих стран, таких как США и Великобритания, приняли новую политику, направленную на облегчение трудоустройства иностранных студентов в принимающей стране. В США совсем недавно администрация Байдена расширила список направлений STEM, которые дают иностранным студентам 36 месяцев факультативной практики (OPT) — время, в течение которого иностранные студенты могут работать в США после окончания учебы, прежде чем работодатели смогут спонсировать получение рабочей визы H1B¹¹.

В Великобритании, начиная с июля с 1 января 2021 года все иностранные студенты, независимо от специальностей, могут работать до двух лет по новой выпускной визе. Все эти новые правила созданы для привлечения талантов со всего мира и приема большего числа иностранных студентов.

Пандемия COVID-19 потенциально изменила международное образование, поскольку многие иностранные студенты были вынуждены остаться в своей родной стране и прибегнуть к онлайн-образованию. Хотя некоторые иностранные студенты смогли путешествовать после 2021 года многие из них, особенно те, кто поступил в магистратуру, полностью завершили свое образование в своих родных странах. Для тех, кто не может физическое путешествие за рубеж для получения образования, доступна программа «Интернационализации дома» (IaH), предполагающая дистанционное обучение и участие в практических мероприятиях, а также дистанционные стажировки.

Высшие учебные заведения обязаны оказывать более эффективную поддержку службам карьерного роста иностранных студентов. Высшим учебным заведениям принимающих стран необходимо объ-

11 The White House. FACT SHEET: Biden-Harris Administration Actions to Attract STEM Talent and Strengthen our Economy and Competitiveness. 2022. // URL: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/01/21/fact-sheet-biden-harris-administration-actions-to-attract-stem-talent-and-strengthen-our-economy-and-competitiveness/>

единить услуги по набору иностранных студентов и их карьерному росту и обеспечить более целостный подход к поддержке программ международной студенческой мобильности. Университетские службы развития трудовой карьеры и карьерного роста в настоящее время плохо оснащены для предоставления необходимой информации для развития студенческой международной мобильности, включая возможности стажировки, которые негативно влияют на удовлетворенность студентов. Чтобы продолжать привлекать абитуриентов и обеспечивать студентам устойчивые возможности для строительства карьеры, вузам необходимо более глобально подходить к формированию команды сотрудников и администраторов, обладающих знаниями и опытом в поддержке карьерного роста студентов, расширять возможности трудоустройства выпускников и, в конечном счете, повышать репутацию своих университетов.

Библиографический список / References

1. British Council. Employability in Focus: Exploring employer perceptions of overseas graduates returning to China. 2018. // URL: https://www.agcas.org.uk/write/MediaUploads/Resources/ITG/British_Council_Employability_in_Focus_China.pdf
2. Humfrey C. The long and winding road: A review of the policy, practice and development of the internationalisation of higher education in the UK. *Teachers and Teaching*, 2011. № 17 (6). P. 649-661.
3. Institute of International Education. A World on the move: Trends in global student mobility. 2017. // URL: <https://www.iie.org/Research-and-Insights/Publications/A-World-on-the-Move>
4. Institute of International Education. Open Doors 2021: report on International Educational Exchange. IIE open doors/international students. 2021, November 15. // URL: <https://opendoorsdata.org/annual-release/international-students/#presentation>
5. Li L., Shen W., Xie A. Why students leave Chinese elite universities for doctoral studies abroad: Institutional habitus, career script and college graduates' decision to study abroad. *International Journal of Educational Development*, 84, 102408. 2021.
6. Singh J.K.N. Why do Chinese international students studying in Australia repatriate? Australian Chinese graduates tell it all. *Journal of Further and Higher Education*, 2020. № 44 (9). P. 1207-1219.
7. Statista. Retrieved October 5, 2021 // URL: <https://www.statista.com/statistics/297132/top-host-destination-of-international-students-worldwide/>
8. The White House. FACT SHEET: Biden-Harris Administration Actions to Attract STEM Talent and Strengthen our Economy and Competitiveness. 2022. // URL: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/01/21/fact-sheet-biden-harris-administration-actions-to-attract-stem-talent-and-strengthen-our-economy-and-competitiveness/>
9. Todoran C., Peterson C. Should they stay or should they go? How the 2017 U.S. travel ban affects international doctoral students. *Journal of Studies in International Education*, 2020. № 24 (4). P. 440-455.
10. Yorke M., Knight P.T. Embedding employability into the curriculum. *Higher Education Academy*. 2006. // URL: <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/embedding-employability-curriculum>
11. Zhao X., Kung M. What does it take to find a job today?: International Chinese doctoral student perspectives on domestic and international employment. In C. R. Glass & P. Gering (Eds.), *Critical perspectives on equity and social mobility in study abroad: Interrogating issues of unequal access and outcomes*. 2021. P. 97-114.

Силаев Д.С.

Научно-исследовательский институт организации здравоохранения
и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы.

Баймешова С.

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры Социологии и рекламных коммуникаций ФГБОУ
«Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина».

Мотивационные факторы привлечения и удержания талантов в компании (обзор зарубежной литературы)

Поиск и рекрутинг целеустремленных и мотивированных талантливых сотрудников, искренне заинтересованных в достижении положительных результатов и долгосрочного успеха, являются одной из распространенных проблем для компаний по всему миру. Управление талантами — это нескончаемый процесс, требующий постоянных усилий. Он не ограничивается подбором нужных и квалифицированных кандидатов в нужное время и на нужную работу. Это также включает в себя изучение скрытых и экстраординарных качеств сотрудников, а также развитие и воспитание их для получения ожидаемого результата. Сохранение лучших специалистов в организации является такой же серьезной проблемой, как найм и превращение их в лояльных и преданных своему делу сотрудников.

Крупные компании, по большому счету, просто не умеют привлекать и удерживать таланты. Скорее всего, это связано с отсутствием вовлеченности. Талантливый человек может работать где угодно и обычно знает это. Если они не мотивированы работой или не вовлечены в нее, они, вероятно, уйдут. Мотивация играет важную роль для удовлетворения сотрудников работой и их удержания. Только мотивированные сотрудники остаются в организации на длительный срок.

Юсуф и др. утверждают, что «финансовые вознаграждения более эффективно мотивируют и удерживают сотрудников, чем нефинансовые вознаграждения»¹. При этом открытым остается вопрос, как

¹ Yousaf S., Latif M., Aslam S., Saddiqui A. Impact of financial and non financial rewards on employee motivation. Middle-East Journal of Scientific Research, 2014. Vol. 21. № 10. P. 1776-1786.

долго будет продолжаться этот эффект и насколько прочно он связан с мотивационными предпочтениями талантов.

Новая реальность для компаний такова: конкурентное преимущество исходит от талантливых сотрудников; их мало, они мобильны, имеют краткосрочные обязательства и ожидают гораздо большего от своих организаций². Если руководители фирмы предоставляют талантам ограниченные возможности для применения и развития своих навыков, неудивительно, что таланты становятся все более заинтересованными в том, чтобы покинуть ее.

В литературе мотивация рассматривается с разных точек зрения. Определение мотивации, данное Мадукой и др., сводится к тому, что мотивация — это управляемое поведение, направляемое намеренной волей индивида для достижения определенных целей³. Это означает, что сотрудник мотивирован, если у него есть движущая внутренняя/внешняя стимуляция и он готов эффективно выполнять рабочие задачи.

В другом исследовании мотивация рассматривалась как внутреннее желание сотрудника выполнять свои задачи из-за того, что они интересны и дополняют его интересы⁴.

Интересное определение ранее было дано Кутси, который описал мотивированного сотрудника как человека, «который был бы готов действительно усердно работать для достижения целей организации, касающихся удовлетворения их потребностей»⁵.

Мотивация — это желание человека внести изменения к лучшему, которые возникают благодаря поощрению как изнутри, так и извне человека⁶. Мангкунегара объясняет аспекты и показатели трудовой мотивации, включая:

1. Физиологические потребности, также называемые первичными потребностями. Эти потребности включают такие потребности, как одежда, продовольствие и кров.

2. Потребности в безопасности, такие как потребность в защи-

2 *Michaels E., Handfield-Jones H., Axelrod B.* The War for Talent, Harvard Business School Press Boston, McKinsey & Company, Massachusetts. 2011.

3 *Maduka C.E., Okafor O.* Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2014. Vol. 2. № 7. P. 137-147.

4 *Hanaysha J.* Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning and Development*, 2016. Vol. 6. № 1. P. 164-178.

5 *Coetsee L.D.* Peak performance and productivity: A practical guide for the creation of a motivating climate, Andcork Publishers, Potchefstroom. 2011.

6 *Uno H.B.* Teori Motivasi dan Pengukurannya (14 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara. 2021.

ценности, свободе от угроз, а также в физической, психической и психологической безопасности.

3. Потребность в чувстве принадлежности, таком как потребность в чувстве дружбы, сотрудничества и чувства родства в организации.

4. Потребности в самоуважении, а именно потребности, которые отражают наличие достоинства посредством знаков обслуживания, звания и другие подобные вещи от других людей.

5. Самоактуализация, а именно необходимость иметь возможности для получения знаний и получения образования и профессиональной подготовки, организуемых организацией⁷.

Существуют различные финансовые и нефинансовые способы, которые компании по всему миру используют для улучшения мотивации талантов и других сотрудников. Десслер определяет финансовые стимулы как «вознаграждение или премиальные, предоставляемые в форме денежной компенсации работникам, которые превышают заранее определенные нормы производительности»⁸. Буллок и др. показали, что «заработная плата является жизненно важным фактором мотивации сотрудников и обеспечения их лояльности и искренности в различных секторах бизнеса»⁹.

Нефинансовые мотивационные факторы также имеют разнообразное воплощение. Янсен и др. выделили «семь существенных внутренних мотивационных факторов для талантов-менеджеров среднего звена: самостоятельность в выполнении задачи, признание достижений, обучение и развитие, продвижение по службе, поддержка со стороны высшего руководства, сложная работа и участие в процессе принятия решений»¹⁰.

Кроме того, Вятэк-Стасько в своем исследовании выявила, что «гибкий график играет ключевую мотивационную роль для талантов-менеджеров самого низкого уровня в Европе, в то время как мотивационные факторы для топ-менеджеров включали «хорошо организованную работу» и «участие в процессе управления фирмой и личное влияние на организационные вопросы, имеющие ключевое значение»¹¹.

7 Ainnisya R.N., Susilowati I.H. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. Widya Cipta, 2018. № 2 (1). P. 133-140.

8 Dessler G. Human resource management, Salemba Empat, Jakarta. 2014.

9 Bullock J.B., Stritch J.M., Rainey H.G. International Comparison of Public and Private Employees' Work Motives, Attitudes, and Perceived Rewards. Public Administration Review, 2015. Vol. 75. № 3. P. 479-489.

10 Jansen A., Samuel M.O. Achievement of Organisational Goals and Motivation of Middle Level Managers within the Context of the Two-Factor Theory. Mediterranean Journal of Social Sciences, 2014. Vol. 5. № 16. P. 53-59.

11 Wziątek-Staško A. Effective Factors in Enhancing Managers' Job Motivation-

Следует отметить, что в деловом мире «талантливыми работниками признаются те, кто активно способствует достижению бизнес-целей и стратегии и обеспечению конкурентоспособности организации»¹². Таланты рассматриваются как «работники, обладающие огромным потенциалом для достижения высоких целей»¹³.

Компания Kellyservice провела опрос 100 компаний и обнаружила, что «привлечение талантов включает в себя множество компонентов: пакеты заработной платы, корпоративную культуру, льготы, стили подбора персонала, выбытие персонала, социальные сети и баланс между работой и личной жизнью»¹⁴. Вознаграждение привлекает сотрудников по-разному, а льготы сотрудникам, особенно гибкие, позволяют им быстрее заполнять открытые вакансии и влияют на интерес соискателей к данной должности.

Судхакаран и др. показали в своей модели удержания сотрудников, что добровольный отток специалистов в области технологий может быть уменьшен за счет заработной платы, льгот, гармонии между работой и личной жизнью и благоприятной рабочей средой¹⁵. Среди других важнейших факторов удержания талантов выделяются: авторитетное и грамотное руководство, совместная работа, шансы на продвижение по службе, обучение на рабочем месте и признание.

Управление талантами — это стратегический менеджмент, который управляет талантами в организации с целью обеспечения наличия нужных талантов на нужную должность. Согласно Бергеру в управлении талантами существует 4 основных процесса:

1. Инклюзия: состояние, при котором индивид чувствует, что он также является частью текущего организационного процесса.

2. Вовлеченность: отношения между организацией и ее сотрудниками. Обеспечение того, чтобы сотрудники с энтузиазмом и мотивацией выполняют свою работу, результаты которой, как ожидается, создадут хороший имидж организации.

CrossCultural Context. in Management International Conference Portorož, Slovenia. 2015.

12 He Y., Li W., Keung Lai K. Service climate, employee commitment and customer satisfaction. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 2011. Vol. 23. № 5. P. 592-607.

13 Tansley C. What do we mean by the term “talent” in talent management? Industrial and Commercial Training, 2011. Vol. 43. № 5. P. 266-274.

14 Kellyservice Attraction and Retention of Talent. 2013. // URL: kellyservices.co.nz (14.12.2023)

15 Sudhakaran P., Senthilkumar G. Retention of Valuable Talent: Developing an Effective Retention Strategy for Technology Professionals in India using Structural Equation Modelling. International Journal of Recent Technology and Engineering, 2019. Vol. 8. № 3. P. 2833-2843.

3. Компетенции: обеспечение того, чтобы сотрудники обладали соответствующими компетенциями для выполнения работы и достижения целей, поставленных организацией.

4. Удержание: обеспечение лояльности сотрудников, а это означает, что сотрудники могут долгое время работать в компании.

Таким образом, зарубежные исследования показывают, что таланты, как правило, нанимаются в современных компаниях из-за следующих мотивационных факторов: хорошая зарплата и доброжелательность компании. Помимо отличной заработной платы, талантливые работники одновременно ожидают отличного предложения от руководства фирмы принять конкретную работу в соответствии с установленными ими стандартами и перспективами.

В работе Ахмиц и Чижмиц подчеркивается, что «когда речь заходит о рабочих мотивационных факторах, которые стимулируют таланты работать заметно лучше и оставаться на длительный срок в одной компании, были выделены три основных мотивационных фактора, которые помогают талантам успешно выполнять работу: (1) комфортная рабочая среда, (2) достаточная независимость и креативность при выполнении работы и возможность принимать решения без постоянного контроля, и (3) баланс между работой и личной жизнью (работа, которая дает достаточно времени на все)»¹⁶.

Компании должны осознавать, что сегодня вечной лояльности не существует, и они должны каждый день систематически и незаметно совершенствовать свои стратегии, чтобы сохранить свои таланты.

Библиографический список / References

1. Ahmić A., Čizmić E. Motivational Factors and Retention of Talented Managers. *Business Systems Research*, 2021. Vol. 12. № 2. P. 200-220.
2. Ainnisyra R.N., Susilowati I.H. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, 2018. № 2 (1). P. 133-140.
3. Bullock J.B., Stritch J.M., Rainey H.G. International Comparison of Public and Private Employees' Work Motives, Attitudes, and Perceived Rewards. *Public Administration Review*, 2015. Vol. 75. № 3. P. 479-489.
4. Coetsee L.D. Peak performance and productivity: A practical guide for the creation of a motivating climate, Andcork Publishers, Potchefstroom. 2011.
5. Dessler G. Human resource management, Salemba Empat, Jakarta. 2014.
6. Hanaysha J. Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning and Development*, 2016. Vol. 6. № 1. P. 164-178.
7. He Y., Li W., Keung Lai K. Service climate, employee commitment and customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2011. Vol. 23. № 5. P. 592-607.
8. Jansen A., Samuel M. O. (2014). Achievement of Organisational Goals and Motivation of Middle Level Managers within the Context of the Two-Factor Theory. *Mediterranean*

¹⁶ Ahmić A., Čizmić E. Motivational Factors and Retention of Talented Managers. *Business Systems Research*, 2021. Vol. 12. № 2. P. 200-220.

Journal of Social Sciences, Vol. 5. № 16. P. 53-59.

9. Kellyservice Attraction and Retention of Talent. 2013. // URL: kellyservices.co.nz (14.12.2023)

10. Maduka C.E., Okafor O. Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. International Journal of Managerial Studies and Research, 2014. Vol. 2. № 7. P. 137-147.

11. Michaels E., Handfield-Jones H., Axelrod B. The War for Talent, Harvard Business School Press Boston, McKinsey & Company, Massachusetts. 2011.

12. Sudhakaran P., Senthilkumar G. Retention of Valuable Talent: Developing an Effective Retention Strategy for Technology Professionals in India using Structural Equation Modelling. International Journal of Recent Technology and Engineering, 2019. Vol. 8. № 3. P. 2833-2843.

13. Tansley C. What do we mean by the term “talent” in talent management? Industrial and Commercial Training, 2011. Vol. 43. № 5. P. 266-274.

14. Uno H.B. Teori Motivasi dan Pengukurannya (14 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara. 2021.

15. Wziętek-Staško A. Effective Factors in Enhancing Managers' Job Motivation- Cross-Cultural Context. in Management International Conference Portorož, Slovenia. 2015.

16. Yousaf S., Latif M., Aslam S., Saddiqui A. Impact of financial and non financial rewards on employee motivation. Middle-East Journal of Scientific Research, 2014. Vol. 21. № 10. P. 1776-1786.

Толмачев И.В.

Аспирант, Московская международная академия.

Качество трудовой жизни работников: обзор зарубежной литературы

Успех любой организации в значительной степени зависит от того, как она привлекает, нанимает, мотивирует и удерживает своих сотрудников. Современным организациям необходимо быть более гибкими, чтобы иметь возможность развивать своих сотрудников и получать удовольствие от их приверженности делу. Поэтому организациям необходимо принять стратегию улучшения качества трудовой жизни сотрудников (QWL) для удовлетворения как целей организации, так и потребностей сотрудников.

Концепция качества жизни на работе (QWL) не нова и является результатом многолетних размышлений и дебатов, особенно о месте сотрудника на работе. Эта работа последовала за многими критическими замечаниями в адрес старых форм работы, таких как тейлоризм. Именно в Соединенных Штатах, в частности, концепция QWL получила распространение после работ Маслоу и идей о мотивирующих факторах сотрудников на рабочем месте.

Впервые термин QWL был упомянут на конференции в Нью-Йорке в 1972 году. Это событие привело к появлению нескольких определений понятия, которое становилось все более важным в результате коллективной заинтересованности в здоровье и благополучии человека на работе.

QWL можно определить как совокупность испытываемых условий труда, которые стимулируют удовлетворенность работника работой. Другими словами, концепция QWL относится к различным интерактивным факторам, которые влияют на индивидуальную удовлетворенность работой¹. ANACT (национальное агентство по улучшению условий труда) дает различные определения понятию QWL²:

- Качество жизни на рабочем месте — это прежде всего работа, условия труда и возможность, которую они открывают или нет, хорошо выполнять работу в хорошей атмосфере, в рамках ее организации.

- Качество жизни на рабочем месте относится к действиям, которые позволяют совместить улучшение условий труда для сотрудни-

1 Warr P., Cook J. and Wall T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well being. J. Occup. Psychol. 52, 129–148.

2 ANACT. <https://www.anact.fr/themes/qualite-de-vie-au-travail>

ков и общую эффективность компаний, особенно когда их организации трансформируются, и объединяет их под одним заголовком.

- Качество жизни на работе можно понимать как ощущение благополучия на работе, воспринимаемое коллективно и индивидуально, которое охватывает атмосферу, культуру компании, интерес к работе, условия труда, чувство вовлеченности, степень автономии и подотчетности, равенство, право совершать ошибки, предоставляемое каждому, признание и высокую оценку проделанной работы.

- Условия, в которых сотрудники выполняют свою работу, и их способность выражать себя и действовать в соответствии с ее содержанием определяют результирующее восприятие качества жизни на работе.

Баланс между работой и личной жизнью — это уравнивание приоритетов карьерных целей и семейных целей. Карьерные цели включают продвижение по службе, статус занятости, денежный заработок и тому подобное. Семейные цели включают в себя проведение большего времени с членами семьи для духовной деятельности, приятного досуга, здоровья, образования и карьеры членов семьи. Эта концепция сокращает разрыв между работой и семьей в процессе уравнивания потребностей обеих сторон. Некоторые виды работ, например, обеспечивают баланс между работой и личной жизнью.

Как подчеркивают Истон и др., важно определить основные аспекты условий труда, а точнее опыт работы в рабочей среде, чтобы понять удовлетворенность QWL³. Более того, эти аспекты невозможно адекватно объяснить изолированно; их необходимо рассматривать вместе. Кроме того, могут быть приняты во внимание различные аспекты, например, взаимодействие между домом и работой или поддержка на работе. Также утверждается, что причины (условия труда) и следствия (восприятие QWL) необходимо различать, чтобы нацелить соответствующее вмешательство на рабочем месте.

Маркасин и др. показывают, например, что женщины лучше оценивают QWL с точки зрения социальных отношений на работе, но хуже оценивают QWL с точки зрения восприятия рабочей среды⁴. Шопке и др. особенно интересуются организацией труда и характеристиками задач (неопределенность ролей, контроль принятия решений, рабочие ограничения), а также условиями труда⁵. Они пока-

3 Easton S., Van Laar D. and Marlow-Vardy R. (2013). Quality of working life and the police. *Management* 3, 135–141.

4 Marcacine P.R., Castro S.S., Castro S.S., Meirelles M.C. C.C., Haas V.J., and IAP W. (2019). Quality of life, sociodemographic and occupational factors of working women. *Cien. Saude Colet.* 24, 749–760.

5 Schoepke J., Hoonakker P., and Carayon P. (2004). Quality of working life among women and men in the information technology workforce, *Proceedings of the human factors and ergonomics society annual meeting*, 48, 1576–1580.

зывают, что женщины не имеют более низких оценок, чем мужчины, по восприятию организации труда. Однако, что касается условий труда, женщины сообщают о большей усталости и высоком состоянии напряженности, что коррелирует с неопределенностью роли и низкой свободой принятия решений. Текучесть кадров также выше у женщин, чем у мужчин.

Другие исследовательские работы посвящены организации труда, в частности балансу между профессиональной и личной жизнью. Недавнее исследование китайских исследователей показывает связь между балансом между работой и личной жизнью, с одной стороны, и организацией труда, особенно гибким графиком работы, с другой⁶. Подчеркивается, что для женщин, по сравнению с мужчинами, гибкий график работы не всегда является преимуществом, поскольку он приводит к некоторой изменчивости, которая может негативно повлиять на баланс работы и личной жизни, в отличие от фиксированного графика.

Существует лишь несколько исследований, посвященных восприятию менеджерами руководящего уровня своего QWL. В своем исследовании Бриттон подчеркивает, что существуют факторы, которые опосредуют взаимосвязь между гендером и восприятием работы, особенно у менеджеров⁷. Вжесневски и др. показывают, что чем выше сотрудники поднимаются в иерархии, тем выше их ожидания относительно QWL⁸. Мосадеград и др. демонстрируют, что для персонала больницы наиболее значимыми предикторами QWL являются условия труда, такие как управление рисками, гарантия занятости и воспринимаемый стресс⁹.

Существуют отраслевые особенности восприятия и оценки качества трудовой жизни работниками. В исследовании Хашеми-Дехаги и Шейхтахери, например, рассматриваются менеджеры здравоохранения, которые сообщают о довольно хорошем общем QWL¹⁰. Для сравнения, Dargahi et al. показывают, что медсестры сообщают об очень низком QWL¹¹. Наконец, исследование, проведенное в

6 Chung H., and van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Soc Indic Res*, 151, 365–381.

7 Britton D. (1997). Perception of the work environment among correctional officers: do race and sex matter? *Criminology* 35, 85–106.

8 Wrzesniewski A., McCauley C., Rozin P., and Schwartz B. (1997). Jobs, careers, and callings: people's relations to their work. *J. Res. Pers.* 31, 21–33.

9 Mosadeghrad A.M., Ferlie E., and Rosenberg D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Serv. Manag. Res.* 24, 170–181.

10 Hashemi-Dehaghi S. and Sheikhtaheri A. (2014). Quality of job and life and job satisfaction of nursing managers. *Iran. J. Public Health* 43, 537–538.

11 Dargahi H., Gharib M. and Goodarzi M. (2007). Quality of work life in nursing employees of Teheran University of Medical Sciences hospitals. *HAYAT J.* 13, 13–23.

промышленном секторе. Сайрон и др. показывают, что менеджеры вполне удовлетворены своим QWL, особенно общением с коллегами¹². Они считают поддержку своей иерархии умеренной и сообщают о довольно низких оценках своих рабочих отношений с коллегами. Они также утверждают, что испытывают сильный стресс.

Следует отметить, что работодатель является гарантом физической и психической безопасности своих сотрудников, поэтому поощрение инициатив в области QWL в своей организации является частью его гарантии.

Размер компании не создает никаких дополнительных юридических обязательств, но компаниям с большим количеством сотрудников и значительными ресурсами придется внедрить организованный и эффективный подход, чтобы считаться образцовыми.

Ответственность за характер подхода лежит на работодателе, который не должен ограничивать свой творческий потенциал и изобретательность, чтобы максимально удовлетворить сотрудников и обеспечить им наилучшее качество жизни на работе. В дополнение к повышению удовлетворенности работой, работодатель ожидает реальной отдачи в виде сокращения невыходов на работу и текучести кадров при внедрении такого подхода.

Подводя итог, можно отметить, что женщины сообщают о более низком QWL, чем мужчины, особенно в отношении рабочей среды и организации труда (неоднозначность ролей и свобода принятия решений), но о лучшем QWL в отношении социальных отношений на работе. Точно так же исследования показывают, что менеджеры сообщают о лучшем QWL, чем коллеги, особенно в том, что касается социальных отношений со своими коллегами, но они заявляют об отсутствии поддержки со стороны своей иерархии. А женщины часто имеют менее квалифицированную работу, что может повлиять на результаты.

На рабочем месте может быть реализован ряд направлений действий, которые должны поддерживаться внутренним или внешним профессиональным психологом. Очевидно, что они потребуют большого сотрудничества не только работников и кадровых служб, но и руководителей компании.

Подобная работа должна проводиться не только с сотрудниками, но и по отношению к социальным партнерам, службе гигиены труда, а также отделам обучения и кадровых ресурсов, чтобы внедрить подход к качеству трудовой жизни, адаптированный к ожиданиям.

Что касается оказания помощи организациям в улучшении социальных отношений на работе, этого можно достичь путем обучения

12 Siron R., Tasripan M.A. and Maji M.Y. (2013). A study of quality of working life amongst managers in Malaysian industrial companies. J. Bus. Econ. 4, 561–570.

(менеджеров и коллег) и / или проведения дней информирования по таким темам, как ненасильственное общение или использование электронной почты, включая реальные случаи для обсуждения. Это также может проходить во время межведомственных совещаний, в форме фокус-групп «просто менеджеров» или «просто коллег» и на основе обратной связи как внутри департамента, так и за его пределами.

Что касается профессионального развития, то его можно улучшить путем мониторинга карьеры в организации. Например, было бы полезно выйти за рамки обратной связи, предоставляемой в ходе ежегодного собеседования, которое измеряет ожидания сотрудников в отношении обучения. Можно было бы внедрить регулярные обзоры профессионального прогресса, включая запланированную через согласованные промежутки времени проверку навыков. Этот мониторинг предоставил бы обновленную информацию об ожиданиях сотрудников в отношении профессионального развития, а также оказал бы ценную поддержку отделу кадров.

Эти и многие другие направления действий играют жизненно важную роль в подходе QWL и должны быть адаптированы в соответствии с характером рабочего места.

Библиографический список / References

1. ANACT. // URL: <https://www.anact.fr/themes/qualite-de-vie-au-travail>
2. Britton D. Perception of the work environment among correctional officers: do race and sex matter? *Criminology*, 1997. № 35. P. 85-106.
3. Chung H., van der Lippe T. Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Soc Indic Res*, 2020. № 151. P. 365-381.
4. Dargahi H., Gharib M., Goodarzi M. Quality of work life in nursing employees of Teheran University of Medical Sciences hospitals. *HAYAT J*. 2007. № 13. P. 13-23.
5. Easton S., Van Laar D., Marlow-Vardy R. Quality of working life and the police. *Management*, 2013. № 3. P. 135-141.
6. Hashemi-Dehaghi S., Sheikhtaheri A. Quality of job and life and job satisfaction of nursing managers. *Iran. J. Public Health*, 2014. № 43. P. 537-538.
7. Marcacine P.R., Castro S.S., Castro S.S., Meirelles M.C., Haas V.J., IAP W. Quality of life, sociodemographic and occupational factors of working women. *Cien. Saude Colet*. 2019. № 24. P. 749-760.
8. Mosadeghrad A.M., Ferlie E., Rosenberg D. A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Serv. Manag. Res*. 2011. № 24. P. 170-181.
9. Schoepke J., Hoonakker P., Carayon P. Quality of working life among women and men in the information technology workforce, *Proceedings of the human factors and ergonomics society annual meeting*, 2004. № 48. P. 1576-1580.
10. Siron R., Tasripan M.A., Maji M.Y. A study of quality of working life amongst managers in Malaysian industrial companies. *J. Bus. Econ*. 2013. № 4. P. 561-570.
11. Warr P., Cook J., Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well being. *J. Occup. Psychol*. 1979. № 52. P. 129-148.
12. Wrzesniewski A., McCauley C., Rozin P., Schwartz B. Jobs, careers, and callings: people's relations to their work. *J. Res. Pers*. 1997. № 31. P. 21-33.

Баранов В.А.*Аспирант. Санкт-Петербургский реставрационно-строительный институт.*

Методология гибкого подхода при управлении строительными проектами в американской экономической модели

Управление является каркасом любого строительного проекта, поскольку проекты постоянно развиваются и представляют собой хорошо спланированный процесс, который обеспечивает их успех. Перерасходы, которые могут возникнуть в крупном строительном проекте, очень сложно спрогнозировать количественно из-за огромного количества задействованных переменных [1]. **Практический пример:** сегодня эта проблема решается с помощью технических средств BIM моделирования.

В основе убыточности строительных проектов лежит перерасход средств, превышение сроков строительства или необоснованный рост содержания проекта в части строительной и инженерной начинки [2], а также некорректное использование традиционных методов управления проектами (воздействие на участников со стороны контрольно-надзорных органов). **Практический пример:** лето 2023 г. остановка строительного проекта на намыве В.О. Санкт-Петербурга после проникновения на территорию стройплощадки федерального чиновника без всяких юридических оснований привело к остановке работ на период около 3 месяцев.

Высокая степень риска, требует иного подхода к управлению строительными проектами, чтобы способствовать более эффективному подходу, важно тщательно проанализировать управление и реализацию проектов, чтобы определить наиболее эффективные инструменты и методы, которые следует применять.

Чтобы быть флагманом в управлении проектом, необходимо рассмотреть инструментарий экономиста, состоящий из «традиционных», «гибридных» и «бережливых» (наличие хорошей федеральной крыши) методов. Изучение общего и особенного в подходах, позволяет американским экономистам разработать новую гибридную модель управления, подходящую для строительных проектов. Однако и в этом случае необходима адаптация для каждого проекта к конкретному случаю, поскольку, общеизвестно, что управление проектом за-

висит от конкретной ситуации.

Гибкий подход к управлению проектом - это следование при его реализации здравому смыслу. История гибкого управления проектами, берет начало в 1930-х годах из подхода к качеству проекта Уолтера Шерварта (доктор физики Иллинойского университета): «Планируй-Делай-Проверь-Действуй» (PDCA).

В 1970-х годах доктор Уинстон Ройс (директор центра программных технологий, Техас) опубликовал исследование: «Управление разработкой больших программных систем» и предположил, что классический каскадный метод сам по себе неэффективен, делать все в одной последовательности не эффективно, и для достижения успеха необходимо параллелизировать многие из стадий реализации. **Практический пример:** изыскательские работы на земельном участке, совмещают с общестроительным проектированием и заказом технологического оборудования у производителей. Сегодня практика идет по пути коллаборации банка, застройщика, проектировщика, дизайнера, агентства по продажам, специалистов по ИКТ, что позволяет выводить на рынок конкурентный продукт.

Экономист Миллс (профессор Колумбийского университета) указывает на это в обсуждении прогрессивного развития подразделения федеральных систем IBM, которое содержится в опубликованном томе «Принципы разработки программного обеспечения» [3]. Идея, возникшая в 1980 году, «визуальный контроль» в производственной системе Toyota является предвосхищением «информационных панелей». Американские экономисты заимствуют японскую идею в управлении проектом. Ее содержание: клиент не знает, что ему нужно, мы создаем продукт и убеждаем, что это именно, то что нужно, модно, удобно и всегда хорошо меняется на деньги.

Барри Бём (гарвардский пообанец, математик) [4] провел первое эмпирическое исследование проектов с использованием прототипирования, которое по сути было итеративной стратегией, и предположил, что итеративным подходам уделялось серьезное внимание в то время, скорее всего, из-за таких факторов, как увеличение количества персональных компьютеров и графических пользовательских интерфейсов. Прототипирование, как способ быстрой «черновой» реализации базовой функциональности будущего девелоперского продукта, для анализа работы системы в целом.

В 1984 году понятие «факторинг», предвосхищение рефакторинга, описано в книге «Thinking Forth», где оно представлено как «организация кода в полезные фрагменты», которое «происходит во время детального проектирования и реализации». В 1985 году, возможно,

первой явно названной постепенной альтернативой классическому каскадному подходу стала Evolutionary delivery model Тома Гилба, получившая сокращение «Ево».

Барри Бём представляет «Спиральную модель разработки и улучшения программного обеспечения» - итеративную модель, ориентированную на выявление и снижение рисков с помощью соответствующих подходов [5]. Отличительной особенностью этой модели является специальное внимание рискам, влияющим на организацию жизненного цикла. Бём формулирует десять наиболее распространенных (по приоритетам) рисков:

1. Дефицит специалистов.
2. Нереалистичные сроки и бюджет.
3. Реализация несоответствующей функциональности.
4. Разработка неправильного пользовательского интерфейса.
5. «Золотая сервировка», перфекционизм, ненужная оптимизация и оттачивание деталей.
6. Непрерывающийся поток изменений.
7. Нехватка информации о внешних компонентах, определяющих окружение системы или вовлечённых в интеграцию.
8. Недостатки в работах, выполняемых внешними (по отношению к проекту) ресурсами.
9. Недостаточная производительность получаемой системы.
10. Разрыв между квалификацией специалистов и требованиями проекта

Риски ИКТ зафиксированные математиком, отразили наиболее подробно специфику работы при управлении над строительными проектами.

Модель трансформаций знаний Нонаки-Такеучи. Японские исследователи: Хиротако Такеучи и Икудзиро Нонака опубликовали статью под названием «Игра по разработке новых продуктов» в журнале Harvard Business Review [6]. В статье Такеучи и Нонаки описана быстрая и гибкая стратегия разработки, позволяющая удовлетворить спрос на постоянные изменения в продукте и иначе управлять процессом разработки. Для достижения скорости и гибкости, компании должны по-другому управлять процессом разработки продукта.

В работе [7] Аббас и др., в 1988 году, Скотт Шульц описывает «timebox» как один из краеугольных камней подхода «быстрого итеративного производства прототипов», используемого на дочернем предприятии Du Pont, по информации Engineering Associates. В 1990 году, Билл Опдайк (эксперт по ИКТ) вместе с Ральфом Джонсоном (профессор-исследователь кафедры компьютерных наук Илли-

нойского университета) ввёл термин «рефакторинг» [8]. В документе «ACM SIGPLAN» данный термин расшифровывается следующим образом «Рефакторинг: помощь в проектировании инфраструктур приложений и развитии объектно-ориентированных систем». В 1991 году Джеймс Мартин в своей книге «Быстрая разработка приложений» описал «RAD», возможно, первый подход, в котором тесно связаны «time-boxing» и «итерации» в более гибком смысле «повторение полного процесса разработки программного обеспечения». Эта книга также описывает детали «time-box» в одной из глав. Термин «гибкость» впервые был замечен в производственном секторе [9] под названием «гибкое производство», еще до того, как этот термин стал популярным в области гибкого управления проектами. В 1992 году: Полное описание «рефакторинга» представлено в диссертации Опдайка «Рефакторинг объектно-ориентированных фреймворков». Бьорнвиг и Коплиен пишут оригинальный шаблон процесса «StandUp Meeting» [10]. Исследователи Тернер и Кокрейн отметили, что «замороженные цели становятся неотъемлемой частью определения качества проекта, и говорят, что менеджеры проектов добиваются успеха, если они выполняют их вовремя и в рамках бюджета, независимо от того, является ли продукт полезным или выгодным для владельцев и пользователей» [11]. Это подчеркивает преимущества методов, которые формализуют переработку проекта и внесение изменений в надзорное дело на этапе выполнения. Ученые утверждают, что правильный технический дизайн девелоперского продукта проистекает из знания того, как поставить человека во главу угла и делать то что будет востребовано людьми.

В 1995 году Швабер К. (программист из Иллинойса) написал «Процесс разработки SCRUM» он среди первых, кто ввел понятие «спринт» (sprint) как процесс итерации, хотя у него ее продолжительность варьируется [12]. *Его монография “Программное обеспечение за 30 дней: как гибкие менеджеры превзошли все шансы, порадовали своих клиентов и повергли конкурентов в прах” стала для управленцев настольной книгой.*

Эти различные методы, хотя их нельзя в полной мере назвать «гибкими», все они вдохновили методологию, образ мышления и философию «гибкой» разработки, используемой в настоящее время в области разработки программного обеспечения. Кент Бек (выпускник Орегонского университета, по информатике) и другие группы экспертов по программному обеспечению и управлению проектами встретились, чтобы обсудить общие моменты их достижений в разработке методов разработки проектов [13]. Эта группа создала «Agile

Manifesto», заявление о ценностях успешной разработки программного обеспечения [14].

Монография писателя и программиста Мэри Поппендика «Бережливое программирование» привлекает внимание к структурным параллелям между «Гибким подходом» и идеями, известными как «Бережливый подход» или «Производственная система Toyota» [15].

Норман Керт в монографии «Ретроспектива проекта. Как проектным командам оглядываться назад, чтобы двигаться вперед» развивает идеи своей книги, опубликованной в 2001 году, вводит термин «Ретроспективный проект» (Project Retrospectives: A Handbook for Team Reviews); В 2002 году Scrum-сообщество приняло практику измерения «speed or velocity», этот новый подход появился под разными названиями. Наиболее часто используемое название - «гибкий подход» [16], в то время как тот же принцип и подход встречаются под названиями «бережливый» [17], «экстремальный» [18] и «адаптивный» [19], [20] М. Поппендик и др. описывает таблицу задач «бережливого подхода» как «kanban software system» в книге «Бережливая разработка программного обеспечения» [21].

В книге «Гибкая оценка и планирование», Майкл Кон (эксперт по ИКТ из Калифорнии) объяснил, что техника «Покерного планирования» и другие методы планирования популяризируются в сообществе Scrum [22]. Публикация «Бережливый подход предыстория» положила конец предыдущим неопределенностям в терминологии; в 2011 году практика «backlog grooming» становится официальным элементом Scrum благодаря ее включению в руководство по Scrum. С другой стороны, противники гибкого подхода обычно отмечают, что эти подходы являются лишь оправданием неиспользования основных и необходимых принципов разработки программного обеспечения и управления проектами [23], и что эмпирических доказательств успешного применения методологии «гибкого подхода» до сих пор не хватает. В то же время, недавние эмпирические исследования показывают, что «гибкий подход» доказал свою ценность [24]; [25]. Одно из этих исследований [24] показало, что правильное использование «гибкого подхода», высококвалифицированная проектная команда и соответствующая стратегия реализации являются ключевыми факторами успеха «гибкого подхода», в то время как процессы управления, организационная среда и участие клиентов оставались неизменными. Лиза Кристин и Джанет Грегори дали определение «гибкого теста», что стало первым кратким определением этой темы [26].

Согласно [27] «бережливое» и «гибкое» - особые понятия. По их мнению, бережливая разработка программного обеспечения должна

использоваться стабильно, предсказуемо и линейно. Напротив, «гибкий подход» выиграет от использования в динамичной, непредсказуемой, неопределенной и нелинейной среде. Другими словами, бережливый подход имеет больший потенциал в повторяющейся среде, например, для операций организации [27], [28]. Тарн Адамс (эксперт по ИКТ из Вашингтона) указывает, что некоторые предположения в «Agile Manifesto» неточны или ошибочны [29], Фернандес и Фернандес утверждают, что команда проекта может оказаться на пути бесполезной траты ресурсов, потому что решение или конечный результат неясны [13], Бек и др. добавляют, что новый «гибкий подход» может помешать любому первоначальному проектированию, и в свою очередь может повлиять на последующую реализацию проекта.

Заключение: подводя итог можно утверждать, что методология гибкого подхода при управлении строительными проектами в американской экономической модели представляет собой создание правильного девелоперского продукта с помощью управления. Питер Де Грейс (американский предприниматель) опубликовал эссе «Злые проблемы, праведные решения» в 1990 году. По словам Де Грейса, «злую» проблему на стройплощадке невозможно полностью понять, пока вы сначала не попытаетесь ее решить. Как показывает практика, злые проблемы в управлении строительными проектами возникают постоянно. Это опровергает идеи теоретика архитектуры из Академии художеств им. И.Е. Репина Владимира Григорьевя: “делай все по чертежу и не будет пиздежу”. В 1984 году президент Рейган, объявляя о выборе Дж. Питера Грейса на пост главы Комиссии по расточительству и неэффективности в федеральном правительстве, сказал: “У нас есть проблема, которая назревала 40 лет, и мы должны найти способы ее решения. Сегодня я повторяю вам то, что сказал неделю назад, когда объявил о назначении: будьте смелее. Мы хотим, чтобы ваша команда работала как неутомимые ищейки. Делайте все возможное, чтобы искоренить неэффективность”. Гибкий подход при управлении строительными проектами позволяет американцам успешно бороться с неэффективностью. Экономический опыт супостатов заслуживает внимания российских исследователей.

Библиографический список / References

1. Love P.E.D., Wang X., Sing C., Tiong R.L.K. Determining the probability of project cost overruns, *J. Constr. Eng. Manag.*, Vol. 139. № 3. P. 321-330, 2013.
2. Mahamid I., Bruland A., Dmaidi N. Causes of delay in road construction projects, *J. Manag. Eng.*, 2012. Vol. 28. P. 300-310.
3. H.D. Mills, The management of software engineering, Part I: Principles of software engineering, *IBM Syst. J.*, 1980. Vol. 19. № 4. P. 414-420.

4. Boehm B.W. "Software engineering economics," IEEE Trans. Softw. Eng. 1984. № 1. P. 4-21.
5. Boehm B. A spiral model of software development and enhancement, ACM SIGSOFT Softw. Eng. notes, 1986. Vol. 11. P. 14-24.
6. Takeuchi H., Nonaka I. The new new product development game, Harv. Bus. Rev., 1986. Vol. 64. № 1. P. 137-146.
7. Abbas N., Gravell A.M., Wills G.B. Historical roots of agile methods: Where did 'Agile thinking' come from? / International conference on agile processes and extreme programming in software engineering, 2008. P. 94-103.
8. Griswold W.G., Opdyke W.F. The birth of refactoring: A retrospective on the nature of high-impact software engineering research, IEEE Softw., 2015. Vol. 32. № 6. P. 30-38.
9. Nagel R.N., Dove R. 21st century manufacturing enterprise strategy: An industry-led view. Diane Publishing, 1991.
10. Bjørnvig G., Coplien J.O. Organizational Patterns and Scrum: Fine-tuning your Agile Implementation.
11. Turner J.R., Cochrane R.A. Goals-and-methods matrix: coping with projects with ill defined goals and/or methods of achieving them, Int. J. Proj. Manag., 1993. Vol. 11. № 2. P. 93-102.
12. Sutherland J., Schwaber K. The scrum papers, Nuts, Bolts Orig. an Agil. Process, 2007.
13. K. Beck et al., Manifesto for agile software development, 2001.
14. Poppendieck M. PROJECT & PROCESS MANAGEMENT-BEST PRACTICES-Lean Programming-Part 2 of 2. W. Edwards Deming's Total Quality Management still rings true for software., Softw. Dev., 2001. Vol. 9. № 6. P. 71-75.
15. Kerth N. Project retrospectives: a handbook for team reviews. Addison-Wesley, 2013.
16. Highsmith J. The agile revolution, Agil. Proj. Manag. Creat. Innov. Prod. Addison-Wesley, 2004.
17. Léauté T., Williams B.C. Coordinating agile systems through the model-based execution of temporal plans, in Proceedings of the National Conference on Artificial Intelligence, 2005. Vol. 20. № 1. P. 114.
18. DeCarlo D. Leading and managing extreme projects, Lead. to Lead., Vol. 2004. № 34. P. 51.
19. Shenhar A.J., Dvir D. Reinventing project management: the diamond approach to successful growth and innovation. Harvard Business Review Press, 2007.
20. Poppendieck M., Poppendieck T. Lean Software Development: An Agile Toolkit: An Agile Toolkit. Addison-Wesley, 2003.
21. Cohn M. Agile estimating and planning. Pearson Education, 2005.
22. Derby E., Larsen D., Schwaber K. Agile retrospectives: Making good teams great. Pragmatic Bookshelf, 2006.
23. Rakitin S.R. Software verification and validation for practitioners and managers. Artech House, Inc., 2001.
24. Chow T., Cao D.-B. A survey study of critical success factors in agile software projects, J. Syst. Softw. 2008. P. 961-971.
25. Dzamashvili Fogelström N., Gorschek T., Svahnberg M., Olsson P. The impact of agile principles on market - driven software product development, J. Softw. Maint. Evol. Res. Pract., 2010. Vol. 22. № 1. P. 53-80.
26. Crispin L., Gregory J. Agile testing: A practical guide for testers and agile teams. Pearson Education, 2009.
27. Putnik G.D., Putnik Z. Lean vs agile in the context of complexity management in organizations, Learn. Organ., 2012.
28. Tarne R, "Why agile may not be the silver bullet you're looking for," 2015. // URL: www.pmi.org.
29. Fernandez D.J., Fernandez J.D. Agile project management—agilism versus traditional approaches, J. Comput. Inf. Syst., 2008. Vol. 49. № 2. P. 10-17.

Бибко И.М.*Аспирант 2-го года обучения по направлению «Экономика»,
Санкт-Петербургский государственный экономический университет.*

Бизнес-экосистемы в России и за рубежом: классификация и виды

Современный мир деловых отношений и предпринимательства претерпевает существенные изменения под влиянием новых технологий, глобализации и динамичных рыночных условий. В этом контексте понятие «бизнес-экосистемы» становится все более актуальным и важным для понимания и успешного ведения предпринимательской деятельности. Бизнес-экосистемы представляют собой сложные и динамичные сети компаний, стартапов, инвесторов, учреждений и инновационных акторов, которые совместно создают и обеспечивают благоприятное окружение для бизнеса и инноваций [4].

Сегодня бизнес-экосистемы играют ключевую роль в формировании конкурентоспособности регионов и стран, а также в стимулировании инноваций и экономического роста. Их структура, характеристики и взаимодействие становятся объектом внимания как академического сообщества, так и бизнес-сообщества.

Бизнес-экосистема представляет собой сложную и взаимосвязанную сеть организаций, стартапов, инвесторов, учреждений и других акторов, которые сотрудничают и конкурируют друг с другом в определенной отрасли или на определенном рынке. Эта сеть взаимодействует и совместно создает условия для успешного ведения бизнеса, инноваций и роста [1].

Бизнес-экосистемы играют решающую роль в современной экономике по следующим причинам. Благодаря сотрудничеству различных участников, бизнес-экосистемы стимулируют инновации и разработку новых продуктов и услуг. Экосистемы предоставляют важные ресурсы и инфраструктуру для стартапов, снижая барьеры к их созданию и развитию.

Участники бизнес-экосистем могут взаимодействовать, чтобы создать новые каналы распространения и рыночные возможности. Сами бизнес-экосистемы облегчают обмен знаниями, опытом и лучшими практиками между компаниями, что способствует их развитию и конкурентоспособности.

С развитием технологий бизнес-экосистемы также включают со-

здание цифровых платформ, которые облегчают взаимодействие и коммуникацию между участниками.

Бизнес-экосистемы могут быть классифицированы на основе их местоположения.

1. Локальные бизнес-экосистемы. Эти экосистемы ограничены географически и ориентированы на региональные рынки. Они часто включают в себя местные компании, учреждения и стартапы.

2. Национальные бизнес-экосистемы. Экосистемы, охватывающие всю территорию страны и объединяющие предприятия и структуры внутри национальных границ.

3. Международные бизнес-экосистемы. Экосистемы, которые простираются за пределы одной страны и включают компании, инвесторов и партнеров из разных стран. Они часто связаны с мировыми рынками и глобальной торговлей.

Бизнес-экосистемы могут также различаться в зависимости от отрасли, в которой они функционируют.

1. Технологические бизнес-экосистемы. Они ориентированы на инновационные и технологические компании, такие как стартапы, IT-фирмы и инвесторы.

2. Финансовые бизнес-экосистемы. Сюда входят банки, инвестиционные фонды, финансовые технологии (финтех) и другие финансовые учреждения.

3. Производственные бизнес-экосистемы. Они фокусируются на производственных и промышленных компаниях, включая поставщиков, производителей и дистрибьюторов товаров [3].

Также могут быть выделены цифровые бизнес-экосистемы, которые включают в себя компании и структуры, активно использующие цифровые платформы, интернет и информационные технологии для создания и распространения товаров и услуг, а также традиционные бизнес-экосистемы, в которых цифровые технологии играют менее существенную роль, и традиционные бизнес-модели продолжают преобладать.

Классификация бизнес-экосистем на основе различных критериев может быть полезной для понимания и анализа разнообразных экосистем. Так, технологические бизнес-экосистемы сосредотачиваются на разработке и продвижении технологических инноваций. Примером может служить силиконовая долина в США. Финансовые бизнес-экосистемы включают финансовые организации, стартапы в сфере финтеха и финансовых услуг. Медицинские бизнес-экосистемы основаны на разработке медицинских технологий, биотехнологий и здравоохранении.

Развитые бизнес-экосистемы характеризуются высокой степенью

инфраструктуры, доступом к финансированию и ресурсам для стартапов и предпринимателей. Развивающиеся бизнес-экосистемы отстают по инфраструктуре, доступу к финансированию и инновациям, но имеют потенциал для роста.

Анализ различных видов бизнес-экосистем может включать в себя изучение их структуры, основных игроков, финансовых инструментов и мер поддержки стартапов и предпринимателей [4].

Сравнение бизнес-экосистем в России и ведущих мировых странах может выявить сходства и различия в степени развития, доступе к ресурсам, уровне цифровизации и других аспектах. Это позволит определить сильные и слабые стороны каждой экосистемы и выявить потенциальные области для улучшения.

Оценка влияния бизнес-экосистем на развитие предпринимательства, инновации и экономический рост включает анализ показателей, таких как создание рабочих мест, объем инвестиций в стартапы, количество успешных стартапов и инновационных продуктов. Эта оценка может помочь выявить, какие экосистемы способствуют наибольшему развитию и какие меры могут быть предприняты для поддержки бизнес-экосистем в целях стимулирования экономического роста.

Сравнение бизнес-экосистем в России и ведущих мировых странах, таких как США, Германия, Китай и др., позволяет выявить сходства и различия, а также оценить влияние этих экосистем на развитие предпринимательства, инновации и экономический рост. Во всех рассматриваемых странах существует акцент на развитие инновационных технологий. Они инвестируют в исследования и разработки, содействуют развитию стартапов и технологических компаний [3].

В России и в других странах существуют финансовые инструменты для поддержки бизнеса. Это включает в себя венчурные инвестиции, банковские кредиты и финансовые программы. Также сделан акцент на подготовку квалифицированных специалистов. Уровень образования и доступ к высококвалифицированным кадрам являются ключевыми факторами.

Различия в юридической системе и регулировании могут активно влиять на бизнес-среду. В США, например, существует гибкое законодательство, поддерживающее предпринимательство, в то время как в России иногда могут возникать проблемы с правовой неопределенностью.

В разных странах существуют различия в культуре предпринимательства. Например, в США более распространено предпринимательское мышление и культура риска, чем в России.

Бизнес-экосистемы оказывают значительное влияние на развитие

предпринимательства, инноваций и экономического роста. Поддержка стартапов и инновационных компаний способствует созданию новых решений, продуктов и услуг, что стимулирует экономический рост. Улучшенная доступность финансирования и более благоприятная бизнес-среда помогают малым и средним предприятиям расти и создавать рабочие места [4].

Качественные бизнес-экосистемы привлекают молодых профессионалов и предпринимателей, укрепляя инновационный потенциал стран. Страны с развитыми бизнес-экосистемами более успешно конкурируют на мировой арене, что способствует росту ВВП.

В целом, бизнес-экосистемы играют ключевую роль в формировании экономической структуры и способствуют развитию инноваций и предпринимательства. Различия в этих экосистемах могут оказывать существенное влияние на экономические результаты и конкурентоспособность страны.

В целом, бизнес-экосистемы играют решающую роль в формировании экономической деятельности и развитии страны. Подходящая комбинация финансовой поддержки, инфраструктуры, правовой среды и культуры предпринимательства может создать благоприятные условия для развития бизнеса, инноваций и устойчивого экономического роста. Развитие и поддержка эффективных бизнес-экосистем являются приоритетом для стран, стремящихся к устойчивому экономическому росту и инновационному развитию. Способность страны создавать условия для предпринимательства и инноваций может определить ее место в глобальной экономической системе.

Библиографический список:

1. Кукушкин С.Н. Детерминанты бизнес-экосистемы // Вестник РЭА им. Г.В. Плеханова. 2021. №3 (117).
2. Кобылко А.А. Функции управления в бизнес-системах // ЭКО. 2021. № 8 (566).
3. Кафиятуллина Ю.Н., Панфилова Е.Е. Управление устойчивостью экосистемы бизнеса // Московский экономический журнал. 2022. № 4.
4. Мишачева Е.С. Бизнес-экосистема // Бюллетень науки и практики. 2022. № 11.
5. Суварян А.М., Карапетян А.Е. Особенности сетевых взаимоотношений в бизнес-экосистемах // Мир экономики и управления. 2022. № 4.

References

1. Kukushkin S.N. Determinants of the business ecosystem // Vestnik REA im. G.V. Plekhanov. 2021. № 3 (117).
2. Kobylko A.A. Management functions in business systems // EKO. 2021. № 8 (566).
3. Kafiyatullina Yu.N., Panfilova E.E. Managing the sustainability of the business ecosystem // Moscow Economic Journal. 2022. № 4.
4. Mishacheva E.S. Business ecosystem // Bulletin of science and practice. 2022. № 11.
5. Suvaryan A.M., Karapetyan A.E. Features of network relationships in business ecosystems // World of Economics and Management. 2022. № 4.

Саид Хеба Абдалсалам Саид

*Ассистент преподавателя информационных систем управления,
Северный технический университет, Ирак.*

Алкссо Мохаммед Рааед Махмуд

Аспирант, Казанский федеральный университет.

**Стратегическое планирование цифровой
больницы и его роль в развитии здравоохранения**

Saeed Hiba Abdalsalam Saeed

*Assistant Teacher of Management Information Systems,
Northern Technical University, Iraq.*

Alxso Mohammed Raaed Mahmoud

Postgraduate student, Kazan Federal University.

**Strategic planning for the digital hospital
and the role in the development of health care**

Introduction

To begin our research, we need to first understand what a digital hospital is and how it differs from a traditional hospital. A digital hospital is one that leverages technology to improve patient outcomes and experiences, streamline operations, and increase efficiency. This can include the use of electronic health records, telemedicine, wearable devices, artificial intelligence, and other digital tools. By incorporating these technologies into hospital operations, digital hospitals can provide more personalized and effective care while also reducing costs and enhancing staff productivity.

Furthermore, examining the strategic planning behind the implementation of digital technologies in hospitals is essential to understanding their impact on healthcare. Proper planning and execution are crucial to ensuring that these technologies are integrated seamlessly into hospital operations and that they align with the organization's overall objectives. By studying the strategic planning process, we can gain insights into how hospitals are adapting to the digital age and what factors contribute to their success or failure.

Overall, this research topic is important as it has the potential to transform the healthcare industry and improve patient outcomes. By understanding the role of digital hospitals in strategic planning and healthcare development, we can pave the way for a more accessible, efficient, and effective healthcare system.

Research Methodology

The research aims to explore the strategic planning of the digital hospital and its role in the development of healthcare. To achieve this goal, a mixed-methods research approach will be employed, consisting of both quantitative and qualitative data collection and analysis techniques [1].

Data Collection:

1. Quantitative Data Collection: A survey will be conducted to collect quantitative data on the adoption and use of digital technologies in hospitals. The survey will be distributed to hospital administrators, IT managers, and medical professionals working in hospitals that have implemented digital technologies. The survey will include closed-ended questions to obtain quantitative data on the types of technologies used, their effectiveness in improving patient outcomes, and the challenges and barriers to adoption.

2. Qualitative Data Collection: In-depth interviews will be conducted with hospital administrators and IT managers who have been involved in the strategic planning and implementation of digital technologies in hospitals. These interviews will be conducted to gather detailed information on the strategic planning process, the factors that influenced the decision to adopt digital technologies, the challenges and barriers faced, and the outcomes and impact of the implementation.

Data Analysis:

1. Quantitative Data Analysis: The survey data will be analyzed using descriptive statistics and inferential statistics techniques, such as regression analysis, to identify patterns and relationships between the variables. The results will be presented using tables and charts to facilitate interpretation [2].

2. Qualitative Data Analysis: The interview data will be analyzed using a thematic analysis approach, whereby the researcher will identify themes and patterns in the data related to the research questions. This involves coding the data, grouping codes into themes and interpreting the themes to produce findings.

Limitations

One of the limitations of this research is that it will only consider hospitals that have already implemented digital technologies, which may introduce a sampling bias. Additionally, the research will be limited to the perspectives of hospital administrators, IT managers, and medical professionals involved in the implementation of digital technologies, which may

not capture the views of patients and other stakeholders. Finally, the study will be conducted in a specific geographic region, which may limit the generalizability of the findings to other contexts [3].

Theoretical Side

Strategic planning is an essential process for organizations seeking to achieve their objectives and goals. The strategic planning process involves assessing the current situation, identifying strengths and weaknesses, setting objectives, and developing strategies to achieve them. In the context of digital hospitals, strategic planning is crucial for the successful implementation of digital technologies into hospital operations [8].

The adoption of digital technologies in hospitals has the potential to transform healthcare delivery by improving patient outcomes, enhancing staff productivity, and reducing costs. However, the implementation of digital technologies in hospitals is a complex process that requires careful strategic planning to ensure that the technologies are integrated seamlessly into hospital operations and that they align with the organization's overall objectives [4].

One theoretical framework that can be used to guide the strategic planning process for digital hospitals is the Resource-Based View (RBV) theory. The RBV theory proposes that an organization's resources and capabilities are key drivers of its performance and competitive advantage. In the context of digital hospitals, the RBV theory suggests that the adoption and effective use of digital technologies can provide hospitals with valuable resources and capabilities that can lead to improved performance and competitive advantage [6].

Another theoretical framework that can be used to guide the strategic planning process for digital hospitals is the Technology Acceptance Model (TAM). The TAM suggests that an individual's intention to use a technology is influenced by two primary factors: perceived usefulness and perceived ease of use. In the context of digital hospitals, the TAM can be used to assess the readiness of hospital staff to adopt and use digital technologies by measuring their perceptions of the usefulness and ease of use of these technologies [4-5].

Finally, the Institutional Theory suggests that the adoption and use of digital technologies in hospitals are influenced by institutional pressures such as regulatory requirements, social norms, and the expectations of stakeholders. In the context of digital hospitals, the Institutional Theory suggests that the strategic planning process should take into account the institutional pressures that may influence the adoption and use of digital technologies, and develop strategies to address these pressures [7].

Overall, these theoretical frameworks can guide the strategic planning process for digital hospitals by helping to identify key resources and capabilities, assessing the readiness of hospital staff to adopt and use digital technologies, and addressing institutional pressures that may influence the adoption and use of digital technologies.

Conclusions

- Strategic planning is essential for the successful implementation of digital technologies in hospitals. - Adoption of digital technologies in hospitals can transform healthcare delivery by improving patient outcomes, enhancing staff productivity, and reducing costs.

- The Resource-Based View (RBV) theory, Technology Acceptance Model (TAM), and Institutional Theory offer useful frameworks for guiding the strategic planning process for digital hospitals.

- Collaboration among hospital administrators, IT managers, medical professionals, and other stakeholders is crucial for the successful implementation of digital technologies in hospitals.

- The strategic planning process should take into account institutional pressures that may influence the adoption and use of digital technologies.

- Future research could involve a more comprehensive sampling approach and include the perspectives of patients and other stakeholders to provide a more holistic understanding of the strategic planning process for digital hospitals.

- Effective strategic planning can lead to improved patient outcomes, enhanced staff productivity, and reduced costs in healthcare delivery.

Recommendations

- Start by conducting a comprehensive review of existing literature on digital hospital strategic planning and its impact on healthcare development. This review should include recent studies, reports, and best practices in the field.

- Identify key stakeholders in the digital hospital planning process, including hospital leadership, clinicians, patients, and technology vendors. Engage these stakeholders in the research process through surveys, interviews, and focus groups to gain a better understanding of their perspectives and needs.

- Develop a framework for digital hospital strategic planning that includes a clear vision, goals, and objectives, as well as strategies for implementation, evaluation, and continuous improvement.

- Use a mixed-methods approach that combines qualitative and quantitative research methods to collect and analyze data. This approach will provide a more comprehensive understanding of the complex factors that influ-

ence digital hospital planning and its impact on healthcare development.

- Conduct a cost-benefit analysis to evaluate the financial impact of digital hospital implementation and its potential return on investment. This analysis should consider both direct and indirect costs and benefits, such as improved patient outcomes, increased efficiency, and reduced healthcare costs.

- Evaluate the impact of digital hospital implementation on patient outcomes, such as clinical outcomes, patient satisfaction, and quality of care. This evaluation should use rigorous research methods, such as randomized controlled trials, and should include a comparison group to assess the effectiveness of digital hospital implementation.

- Consider the ethical implications of digital hospital implementation, such as privacy and security concerns, and ensure that appropriate safeguards are in place to protect patient data and confidentiality.

- Finally, disseminate research findings to key stakeholders, including hospital leadership, policymakers, and the broader healthcare community, to inform future digital hospital strategic planning and its role in healthcare development.

Библиографический список: / References

1. Jha A.K., Doolan D., Grandt D., Scott T., Bates D.W. The use of health information technology in seven nations. *International Journal of Medical Informatics*, 2008. № 77 (12). P. 848-854. – DOI 10.1016/j.ijmedinf.2008.06.007
2. Kim J., Jung K. Factors influencing mobile health care technology acceptance among nurses: meta-analysis. *Journal of Medical Internet Research*, 2019. № 21 (10). P. e15701. – DOI 10.2196/15701
3. Menon S., Singh H., Meyer A.N., Belmont E., Singh M. Electronic health record-related safety concerns: a cross-sectional survey. *Journal of Healthcare Risk Management*, 2019. № 38 (3). P. 6-15. – DOI 10.1002/jhrm.21329
4. Sahota N., Lloyd R., Ramakrishna A. Improving medication safety in hospitals using health information technology. *Journal of Healthcare Risk Management*, 2019. № 38 (4). P. 26-33. – DOI 10.1002/jhrm.21405
5. Sockolow P.S., Bowles K.H., Rogers M., He J. Technology-enabled transitional care interventions for chronically ill older adults: a systematic review. *Journal of Healthcare Risk Management*, 2014. № 34 (4). P. 31-46. – DOI 10.1002/jhrm.21112
6. Tavares J., Oliveira T. Electronic health record portal adoption: a cross country analysis. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 2018. № 18 (1). P. 46. – DOI 10.1186/s12911-018-0619-3
7. Wang B., Jin S., Jin Y., Jin Z., Yan J. The effect of the electronic health record system on healthcare professionals' work efficiency and quality of care in China: a hospital-based study. *Journal of Medical Systems*, 2019. № 43 (9). P. 278. – DOI 10.1007/s10916-019-1403-6
8. Wouters M., Swinnen T.W., Duyck P. Factors affecting nurses' attitudes towards the use of electronic patient records. *Journal of Advanced Nursing*, 2014. № 70 (1). P. 107-116. – DOI 10.1111/jan.12182.
9. Jones S.S., Rudin R.S., Perry T., Shekelle P.G. Health information technology: an updated systematic review with a focus on meaningful use. *Annals of Internal Medicine*, 2014. № 160 (1). P. 48-54. – DOI 10.7326/m13-1531
10. Tajvidi M., Mohammadzadeh N., Mohammadi M. A review of hospital information system and the role of information technology in hospitals. *Acta Informatica Medica*, 2018. № 26 (1). P. 41-46. – DOI 10.5455/aim.2018.26.41-46

Ся Бинюй

*Аспирант, Высшая школа промышленной политики
и предпринимательства-Экономика.*

Российский университет дружбы народов имени имени Патриса Лумумбы.

Трансграничная электронная коммерция между РФ и КНР: прошлое, настоящее, будущее

Введение

В общем прикладном понимании трансграничная электронная торговля представляет собой продажу товаров онлайн способом через национальные границы для доставки клиентам в других странах или территориях. В Китае и России она часто используется для продажи качественных зарубежных товаров напрямую китайским и российским потребителям через интернет-магазины, при этом доставка товаров осуществляется международными курьерскими службами. Товары обычно хранятся на складах за рубежом или в специальных торговых зонах в Китае и доставляются китайским потребителям только после подтверждения их заказа. Китай и Россия, имеющие общую границу в длину 2981 км, находятся в процессе развития долгосрочного партнерства и стратегического сотрудничества во многих сферах экономики. Трансграничная электронная коммерция является одним из наиболее перспективных направлений в сотрудничестве между двумя странами в настоящее время. В рамках концепции «Один пояс, один путь» российско-китайская трансграничная электронная торговля активно развивается и набирает обороты.

Основная часть

Электронная коммерция в Китае начала свое развитие в 1997 году, когда появились первые B2B платформы, такие как Trade easy.com, ChemNet и другие. Однако, переломным моментом стал 1999 год, когда был создан гигант электронной коммерции Alibaba Group, который до сих пор играет ведущую роль в этой области. В сентябре 1999 года был запущен EachNet.com, одна из первых бизнес-моделей C2C в Китае. Если говорить о истории электронной коммерции в России, то в 1994 году был официально зарегистрирован национальный домен .ru для Российской Федерации. В том же году был создан первый сайт в зоне RU - www.ru (архивная версия доступна по адресу www.1-9-9-4.ru). В сентябре 1995 года на базе провайдера «Нетклуб»

в России впервые был создан механизм для торговли компакт-дисками через Интернет, но магазин закрылся почти сразу из-за нерентабельности. 30 августа 1996 года была предпринята новая попытка создать российский интернет-магазин - открылся Интернет-магазин «Символ» (www.symbol.ru), который сейчас называется Books.ru. В марте 1997 года состоялся первый Российский Интернет-форум (РИФ) [1].

В настоящее время трансграничная электронная коммерция между РФ и КНР активно развивается, не без процессных сложностей: «... законы, правила и налоговая политика, регулирующие трансграничную электронную коммерцию далеки от совершенства, существуют узкие места в инфраструктуре и логистике, а также в организации трансграничных платежей» [2, с. 15]. Последние санкции, наложенные странами ЕС и США в отношении России, подтверждают наличие значительных внешнеполитических рисков для национальных экономик, которые могут остаться изолированными от западного товаропотоков в течение длительного времени, что негативно отразится на российском экспорте как сырьевых, так и несырьевых товаров. Развитие российско-китайских отношений на союзнической приводит к тому, что санкции в отношении России оказывают гораздо меньшее влияние на торговлю с Китаем по сравнению с другими странами. Поэтому российским предпринимателям внешнеторговых операций и потребителям неизбежно приходится сосредоточиться на Китае, тем самым, в настоящее время характерным признаком трансграничной электронной коммерции между РФ и КНР выступает вынужденный характер обмена.

Отключения России от системы международной системы платежей SWIFT и прекращения работы карт платежных систем Visa и Mastercard российских банков за рубежом крайне негативно влияет на национальную экономику России, однако, при том, что, фактически вся российская банковская система отключена, это не оказывает серьезного воздействия на российско-китайские торговые отношения. Это связано с наличием альтернативных систем передачи финансовых сообщений, таких как отечественная Система передачи финансовых сообщений (СПФС), которую использует Банк Китая, а также китайская Система трансграничных межбанковских платежей (CIPS), к которой уже подключено множество российских банков. Относительно прекращения работы платежных систем Visa и Mastercard в России, можно с уверенностью сказать, что китайская UnionPay может увеличить долю западных конкурентов на российском рынке и продолжит сотрудничать с Россией, в то же время, с

течением времени все больше российских банков будут предлагать своим клиентам карты Мир-UnionPay для совершения операций в рамках трансграничной электронной коммерции между РФ и КНР.

В условиях постоянного роста внешних угроз международной изоляции России, Китай становится основным внешним рынком для большинства компаний нашей страны. Это объясняется несколькими факторами: во-первых, внутри Китая существует огромный спрос со стороны потребителей; во-вторых, между Россией и Китаем существуют стабильные партнерские отношения, а также позитивное отношение к России со стороны обычных жителей Китая. При этом в перспективе, вероятность которой крайне высокая ожидается создание электронных площадок внешней торговли энергетическими ресурсами между хозяйствующими субъектами (поставщик-Россия, покупатель – Китай): *«Необходимость гибкой адаптации экономики и энергетики страны к текущим вызовам, связанным с процессами импортозамещения, продолжающимся технологическим развитием и процессами энергетической трансформации, в особенной степени актуальными для Российской Федерации, ставят перед энергетическим консалтингом новые задачи, среди которых цифровизация и адаптация существующих бизнес-процессов, интеграция современных технологий, необходимость решения междисциплинарных задач и реформирование системы государственного регулирования»* [3, с. 45]. Кроме того, имеются условия, которые значительно облегчают процесс торговли в Китае и позволяя осуществлять ее практически без физического присутствия компании в стране: 1. развитая инфраструктура трансграничной электронной торговли (cross-border e-commerce); 2. существует большое количество зон свободной торговли, включая ту, которая специально создана для развития сотрудничества между предприятиями из России и Китая; 3. доступны различные маршруты и способы транспортировки продуктов из России. Финансовое взаимодействие между двумя странами относительно стабильно, и китайское правительство проводит политику снижения таможенных тарифов для импорта ресурсных товарных позиций из России. Однако остаются несистемные риски, в частности, следует помнить о опыте первой волны санкций в 2014 году, когда некоторые китайские банки, опасаясь санкций со стороны западных стран, имели проблемы в работе с российскими компаниями, хотя официальных указаний от китайских властей на это не было. В апреле 2022 года ФТС временно прекратила публикацию статистики по импорту и экспорту. Однако, доступны данные таможни КНР, которые показывают, что

общий товарооборот между Китаем и Россией за полгода вырос на 27,2% и достиг 80,7 млрд долларов¹. При более детальном рассмотрении этих данных становится ясно, что основной рост произошел в поставках из России, которые увеличились на 48,2 процентов до 51 млрд. долларов², поставки из Китая в Россию за полгода выросли всего на 2,1 процента до 29,55 млрд. долларов, также с марта по май экспорт Китая в Россию сократился на 42 процента по сравнению с предыдущими тремя месяцами, согласно данным Центра стратегических и международных исследований (CSIS).

Вход на китайский рынок через трансграничную электронную коммерцию позволяет добиться существенной экономии денежных средств для российских брендов и розничных торговцев, а также обеспечить сохранение денежного потока. Обычно компании, принимающие решение о входе на рынок через трансграничную электронную торговлю, должны инвестировать в следующие области:

- Облачное хранилище и ИТ-возможности
- Системы WMS/OMS/ERP
- Складирование и инвентаризация
- Трансграничные транспортные услуги
- Маркетинговые расходы
- Интеграция платежей в Китае
- Ежедневные операции

Обычно, при входе на китайский рынок через трансграничную электронную торговлю с правильным локализованным подходом, типичная структура затрат будет следующей:

- Логистика составляет 10-15 процентов в зависимости от стратегии цепочки поставок;
- Налоги могут варьироваться от 15 до 60 процентов, в условиях трансграничной электронной торговли они могут составлять от 7 до 25,5 процентов в зависимости от категорий товаров;
- Эксплуатационные расходы, которые зависят от каналов сбыта и необходимого числа сотрудников.
- Маркетинговый бюджет обычно составляет от 5 до 30 процентов, в зависимости от выбранной маркетинговой стратегии и маржи продукта.

Заключение

Ожидается, что укрепление диалога и обмена идеями между Россией и Китаем поможет определить более конкретные направления и меры для дальнейшего улучшения сотрудничества в области

1 <http://www.customs.gov.cn/>

2 Там же.

трансграничной электронной коммерции. Развитие и укрепление отношений России и Китая как равноправных партнёров неизбежно укрепляет товарообмен между странами, что определяет эволюцию трансграничной электронной коммерции, что в России, что в Китае, формируя необходимую цифровую среду обмена и обеспечивая масштабирование цифровой экономики в странах.

Библиографический список:

1. Чэнь Ц. Трансграничная электронная коммерция между КНР и РФ: прошлое, настоящее и будущее // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Естественные и экономические науки. 2017. № 79. С. 107-111.
2. Гао Ц. Развитие и перспективы трансграничной электронной коммерции между Китаем и Россией // Россия и регионы мира: реглобализация : Сборник тезисов Международной научно-практической конференции, Москва, 24–26 мая 2023 года / Редколлегия: А.И. Емельянов, В.Н. Пивовар. – Москва: Московский государственный лингвистический университет, 2023. С. 15-16.
3. Сапожников Н.Г. Новые задачи энергетического консалтинга как инструмента цифровой трансформации // Дискуссия. 2022. № 3 (112). С. 36-46. – DOI 10.46320/2077-7639-2022-3-112-36-46.

References

1. Chen Q. Cross-border e-commerce between China and the Russian Federation: past, present and future // Bulletin of the Amur State University. Series: Natural and economic sciences. 2017. № 79. P. 107-111.
2. Gao Ts. Development and prospects of cross-border e-commerce between China and Russia // Russia and regions of the world: reglobalization: Collection of abstracts of the International Scientific and Practical Conference, Moscow, May 24–26, 2023 / Editorial Board: A.I. Emelyanov, V.N. Brewer. – Moscow: Moscow State Linguistic University, 2023. P. 15-16.
3. Sapozhnikov N.G. New tasks of energy consulting as a tool for digital transformation // Discussion. 2022. № 3 (112). P. 36-46. – DOI 10.46320/2077-7639-2022-3-112-36-46.

Фань Вэй

*Аспирант, Высшая школа промышленной политики и предпринимательство,
Российский университет дружбы народов имени имени Патриса Лумумбы.*

Влияние зеленой экономики на процессы устойчивого развития

Fan Wei

*Graduate student, Higher School of Industrial Policy
and entrepreneurship. Peoples' Friendship University of Russia.*

The impact of green economy on sustainable development processes

In the 21st century the economists all over the world began to pay much attention to the terms *green economy* and *green financing*. One can find these terms in a number of official documents of many states and international organizations. But what do these terms appearing at the age of the climate change fight mean? Before answering this question, let us turn the pages of history off.

The principles of green economy built on the reasonable use of natural resources remind us the founders of economic theory who developed strategies for economic development. At those times the problem of resource depletion was not so acute: the first economists in their works did not touch upon environmental problems. But at the 17th and 18th centuries the classics of economic theory, including A. Smith, A. Turgot, W. Petty and others, began to pay attention to the fundamental role of natural resources in the accumulation of wealth, in the role of labor, land, nature. The law of diminishing returns by D. Ricardo allowed to form the theory of land rent. But a more significant study of the relationship between nature and a man began in the first third of the 20th century. A. Pigou in his work “The Economics of Welfare”, (1920) considered the influence of “external effects” on the economy and, accordingly, on the welfare of the people [13, p. 10].

However, the school of ecological economics emerged only in the second half of the 20th century. The representatives of this school (H. Daly,

A.-M. Jansson, D.M. Alieru, R. Constanza, etc.) believed that the economic and ecological systems are interconnected and that the economy is subordinated to nature, so it is necessary to limit the economic growth and to increase taxes on the use of natural resources. At the same time taxes on other kinds of products must be reduced [13, p. 11].

Before the 1980s, such famous economists as D. Meadows, J. Stiglitz, R. Coase, K. Boulding, R. Solow, K. Arrow and others discussed the topic of ecology and economic growth under conditions of limited and non-renewable natural resources. For example, R. Coase described the impact of private property rights on environmental objects, K. Boulding and R. Solow drew attention to the problems of the relationship between the irrational use of natural resources and economic growth, K. Arrow created the environmental decision theory under uncertainty [13, p. 10].

In the early 1970s, the first “green” initiatives were undertaken. In 1972 the *United Nations Environment Programme* (UNEP) was established. According to the *Programme* the problems concerning to the environmental protection have been developed. UNEP defines the “green” economy as the economy that improves human well-being and builds social equity while reducing environmental risks and scarcities [11, p. 42].

In 1987 the International Commission on Environment and Economic Development in the report “Our Common Future” used the term *sustainable development* which, according to the report, implies certain limitations in the field of exploitation of natural resources that depends on the current level of technology and social organization and the ability of the biosphere to cope with the consequences of human activity as well [7].

Conception of *sustainable development* has become widespread all over the world after the *United Nations Conference on Environment and Development* held in Rio de Janeiro in 1992. The participants in this conference adopted an important document containing the principles of sustainable development and “green” manufacturing – *Framework Convention on Climate Change* which put in force on March 1994. Nowadays 196 countries have signed the convention.

Now we shall turn to the term *green finance*. This concept is defined by the International Finance Corporation (IFC), a member the World Bank Group, as investments to the economy bringing environmental benefits [Green Finance]. Paris Agreement (2015) defined *green finance* as local, national or transnational financing from public, private or alternative sources supporting climate change mitigation, adaptation and response measures [9].

According to China’s *Guidelines for Establishing the Green Financial System* (2016) green finance refers to financial services provided for eco-

conomic activities that are supportive of environment improvement, climate change mitigation and more efficient resource utilization. These economic activities include the financing, operation and risk management for projects in areas such as environmental protection, energy savings, clean energy, green transportation, and green buildings. The green financial system refers to the institutional arrangement that utilizes financial instruments such as green credit, green bonds, green stock indices and related products, green development funds, green insurance, and carbon finance, as well as relevant policy incentives to support the green transformation of the economy. The main purpose of establishing the green financial system is to mobilize and incentivize more social (private) capital to invest in green industries, and to more effectively control investments in polluting projects. The green financial system is beneficial not only for the transition to a green economy and the development of an ecological civilization, but also for technological progress in environmental protection, new energy sources, energy savings and other fields. It will also help accelerate the development of new growth drivers and enhance the potential for economic growth [4].

Some Russian scholars consider the term *green economy* to be a synonym to the term *sustainable development*. N. Piskulova and E. Pak state that the conception of green economy as a type of economic management that increases people's welfare and social justice and significantly reduces the environmental risks and its impoverishment is like the conception of sustainable development, which includes economic, social and environmental components [10, p. 41].

I.A. Yakovlev and L.S. Kabir consider the introduction of the conception of green economy into Russian manufacture to help ensuring the shift of industrial production towards a new technological mode and avoiding the past and modern crises [12, p. 15]. The same point of view is also held by S.I. Kodaneva, who defines green economy as resource-saving and environment economy characterized by high product's value added and intensive production methods [6, p. 71]. Russian researchers also refer to green economy as the development, production and use of technologies and materials to protect buildings and structures from sharp fluctuations in temperature, humidity, wind load. These types of economic activities contribute to the improvement of human living environment [12, p. 12].

I.P. Gurova considers green foreign investments to be an important component of green finance. Green foreign investments are investment projects that have the potential in the field of "ecologization" and "decarbonization", ensuring the transition to more advanced technologies" [5,

p. 599-600]. According to S.I. Kodaneva, green investments direct financial resources and capital flow towards optimization of production, getting the profit and achieving balance between the environment and the economy. It contributes to the achievement of environmental goals such as prevention of environmental pollution, reduction of greenhouse gas emissions, sustainable management of natural resources, use of harmless transport and buildings, climate change mitigation and adaptation to new climatic conditions [6, p. 71]. In other words, green investments are investments to the harmless and resource-saving technologies [1, c. 17]. At the same time as E.A. Borkova notes, multinational corporations play an important role in the green economy, because nowadays the focus of sustainable development and green finance conception has moved from the national level to the corporate one [1, p. 17].

The goals and priorities of green economy are not only the reduction of environment pollution, but economic growth, job creation, energy and food security, reduction of sectoral nature intensity [2, p. 72].

In recent years a heated discussion concerning to sustainable development in terms of economic, social and environmental considerations has the place in international forums of UNEP, in World Health Organization (WHO), World Trade Organization (WTO) forums and conferences, United Nations (UN) meetings on education, science and culture. This conception contains 17 Sustainable Development Goals. There are some of them:

- to end poverty in all its forms;
- to achieve food security;
- to ensure healthy lives and to promote wellbeing for all ages;
- to ensure inclusive and equitable quality education;
- to achieve gender equality and empower all women;
- to manage water resources more effectively;
- to ensure modern energy sources to all citizens;
- to promote sustainable economic growth leading to job creation and good wages [8].

The key basis of green economy, which by 2030 will require huge financial resources, is the financial services industry, especially banking. Foreign experience of green economy development shows that green technologies are a driver of development in many industries, such as forestry, energy, pharmaceuticals, biomaterials processing, chemical industry, food industry, agriculture and some others.

So the main principle of green economy is the principle of using green technologies: the principle of natural resources adequate use, the principle of the negative impact on ecosystems, the principle of ensuring food secu-

riety. Therefore, green finance becomes an important tool in achieving environment commitments and contributes to sustainable socio-economic development.

Библиографический список: / References

1. Borkova E.A. Sustainable development policy and green growth management. In Bulletin of St. Petersburg Economic State University. 2020. № 1 (121). P. 16-22.
2. Demidenko D.S. Determination of the economic efficiency of investments into innovative products and the peculiarities of investment. In Economic Vector. 2019. № 4 (19). P. 68-72.
3. Green Finance. A Bottom-up Approach to Track Existing Flows. International Finance Corporation, Washington. 2017.
4. Guidelines for Establishing the Green Financial System (2016). China Daily. // URL: https://www.chinadaily.com.cn/business/2016hangzhou20/2016-09/04/content_26692931.htm.
5. Gurova I.P. Foreign investments in the green economy. In Economic relations journal. 2019. Vol. 9. № 2. P. 598-608.
6. Kodaneva S.I. Green investments in Russia and abroad: Problems, mechanisms, prospects. In Russia and the modern world. 2020. № 3 (108). P. 68-88.
7. Our Common Future. Report of the World Commission on Environment and Development (1987). United Nations. // URL: https://www.alor.org/Storage/Library/PDF/Our_Common_Future_Brundtland_Report1987.pdf.
8. Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. 2015. // URL: <https://sdgs.un.org/sites/default/files/publications/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
9. Paris Agreement. United Nations. 2015. // URL: https://unfccc.int/files/meetings/paris_nov_2015/application/pdf/paris_agreement_english_pdf
10. Piskulova N., Pak E. Opportunities for international cooperation of Russia in the field of green economy. In International Processes. 2017. Vol. 15. № 4. P. 40-58.
11. Towards a green economy: The way to sustainable development and poverty eradication. UNEP, Nai-robi (Kenya), Geneva (Switzerland), Moscow. 2011.
12. Yakovlev I.A.; Kabir L.S. Mechanisms of financing green investments as an element of the national strategy for financing sustainable development. In Financial Journal. 2018. № 3. P. 9-20.
13. Yakovlev I.A., Kabir L.S., Nikulina S.I., Rakov I.D. Financing "green" economic growth: concepts, problems, approaches. In Financial Journal. 2017. № 3. P. 9-21.

Юань Сышэн*Шаньдунский Гидротехнический Институт, Китай.***Ли Жомэй***Шаньдунский Гидротехнический Институт, Китай.***Чжан Цянь***Шаньдунский Гидротехнический Институт, Китай.*

Развитие инвестиций китайских компаний в Россию после спецоперации

Инвестиции китайских компаний в Россию могут зависеть от ряда факторов, включая экономическую конъюнктуру, законодательную среду, отношения между двумя странами, а также отраслевые возможности. Поэтому следить за актуальными новостями и анализировать текущие инвестиционные тренды будет важным для понимания ситуации.

На протяжении последних десятилетий Китай и Россия развивали экономические отношения, и китайские компании активно инвестировали в различные секторы российской экономики. Эти инвестиции охватывают множество отраслей, включая энергетику, транспорт, телекоммуникации, финансы и другие. Китайские энергетические компании, такие как CNPC и Sinopet, участвовали в разработке и эксплуатации месторождений нефти и газа в России, а также строительстве энергетической инфраструктуры. Проекты в сфере транспорта включают в себя строительство железных дорог, портов и дорог [2].

Китайские телекоммуникационные компании, такие как Huawei и ZTE, активны на рынке телекоммуникаций России, предоставляя оборудование и услуги. Китайские банки и финансовые институты расширяют свою деятельность в России и участвуют в финансировании различных проектов.

Китай также проявляет интерес к сотрудничеству в области инноваций и высоких технологий, включая искусственный интеллект и кибербезопасность.

Развитие инвестиций китайских компаний в России зависит от множества факторов, включая политические и экономические отношения между двумя странами, мировую конъюнктуру и конкретные возможности в различных отраслях.

Инвестиционное сотрудничество России и Китая было реализовано в создании Союза китайских предпринимателей в России образован 15 апреля 2006 года в России с одобрения Министерства коммерции КНР. Его миссия состоит в расширении и укреплении связей и сотрудничества между китайскими предприятиями: информирование своих участников о текущей политике в различных сферах деятельности, консалтинговые и юридические услуги, углубление диалога китайских предприятий с российскими органами власти и деловыми кругами, реагирование на пожелания и требования членов Союза, защита их законных прав, содействие развитию российско-китайского экономического сотрудничества [3].

В настоящее время в составе Союза китайских предпринимателей в России более 4000 членов. Посредством своих широких связей, обширных контактов, информационной поддержки, способности оказания экстренной помощи Союз китайских предпринимателей предоставляет соотечественникам необходимую информацию, расширяет диалог между компаниями, формирует стратегию расширения присутствия китайских компаний за рубежом, способствует лучшей адаптации своих участников к социально-экономической жизни в России, стремится к упрочению своих позиций и постоянному развитию [2].

ООО «Научно-техническое развитие КИФА СЫЛУ (Пекин)» базируется на территории России и Китая и предоставляет российским и китайским предприятиям услуги электронной коммерции, международной логистики, финансовых расчетов, финансирования цепей поставок и управления цепями поставок в целом. Компания является первопроходцем в цифровизации российско-китайской торговли и имеет статус «Предприятие новых и высоких технологий государственного уровня» в КНР. Ключевым продуктом компании является Российско-Китайская B2B-платформа цифровой торговли QIFA - цифровой инструмент, выполняющий роль торгового моста между Россией и Китаем. По итогам 2022 года на платформе QIFA зарегистрировано более 36 300 оптовых покупателей из РФ, представлено более 2500 производителей и владельцев брендов из РФ и КНР [5].

Китай медленно, но уверенно заслуживает статус одной из ведущих экономик мира. Если точнее, он стал конкурентом американской экономики, неким региональным антиподом западных ценностей и всей системы западных стран мира. Когда-то бедная аграрная страна из 60-х годов прошлого столетия превратилась в ключевой мировой экономической центр.

Теперь Китай способен влиять на экономики других стран не только производством товаров и услуг, но и своими инвестициями, объемы которых сопоставимы порой с экономиками отдельных стран. Например, в 2017 г. Китай проинвестировал в другие страны рекордный за 10 лет объем средств – почти \$175 млрд. Шесть лет назад примерно такой же ВВП был у Новой Зеландии, Алжира и Ирака.

Большинство экономистов убеждены, что китайская экономика сможет обогнать американскую к 2030 г. Среди них эксперты Goldman Sachs (прогноз 2010 г.) и британского Центра экономических и бизнес-исследований (2022 г.). Пока Китай занимает второе место в мире по номинальному ВВП и первое – по паритету покупательной способности. При этом доля КНР в мировой экономике составляет порядка 18%. Для сравнения: доля России в шесть раз меньше или всего-навсего 3% [1].

Об инвестиционных вложениях Китая в проекты других стран стали говорить двадцать лет назад, когда страна постепенно начала наращивать свое инвестиционное влияние по отдельным регионам мира.

В первую очередь активность Китая коснулась американской экономики, куда за последние 17 лет, начиная с 2005 г., китайцы вложили порядка \$190 млрд. Серебро и бронзу в этой категории разменяли Австралия с объемом китайских инвестиций в размере \$103 млрд и Великобритания – \$99 млрд.

Накопленный потенциал инвестиционной деятельности Китая за последние годы в том числе сохраняют за собой экономики Бразилии, Швейцарии, Канады и Германии, где объемы инвестиций составляют от \$51 млрд до \$64 млрд.

Но за последние десятилетия региональные приоритеты Китая менялись. В том числе по причине обострения отношений с давними торговыми партнерами Китая из западного блока стран, включая в первую очередь США. Санкционная риторика Штатов, а за ней и европейских стран заставила Китай обратить внимание на другие регионы и отдельные экономики. Инвестиции в них могли бы способствовать дальнейшему укреплению экономического могущества Китая [5].

До начала пандемии наравне с Великобританией и Германией ключевыми получателями китайских инвестиций стали Индонезия, Филиппины, Индия и Россия. Согласно данным China Global Investment Tracker, в прошлом году Китай стал в большей степени уделять внимание инвестиционным взаимоотношениям с Саудовской Аравией и странами Африки. Однако последняя сделка

Китай в России, согласно сервису, была проведена в 2021 г., что не совсем верно [3].

По другим данным, Китай в 2022 г. был участником как минимум пяти сделок с российскими компаниями на общую сумму, превышающую \$2 млрд. В связи с этим возникает вполне резонный вопрос ключевых целей присутствия китайских денег в российской экономике, а также возможных последствий такого тесного сотрудничества двух стран.

Китай четко и целенаправленно претворяет в жизнь все свои планы, поставленные руководством страны за последние десятилетия. Поэтому слабо верится, что только дружественное отношение двух стран может быть тем самым объяснением рекордных объемов товарооборота экономик между собой за прошлый и половину текущего года. За 2023 г. эта цифра может превысить \$200 млрд, что станет абсолютным рекордом за всю историю торгового взаимодействия Китая и России.

Китай, похоже, в большей степени заинтересован в получении доступа к наиболее дешевым природным ресурсам из России и использованию максимально возможного количества российских территорий. Он также заинтересован в получении права на использование вод Северного морского пути и, конечно же, российского рынка для поставок китайской продукции и услуг.

Все вышеперечисленные задачи Китая вполне осуществимы в настоящее время, когда Россия находится в санкционном противоборстве с западным блоком стран. К тому же российская экономика испытывает некоторый «потребительский голод» из-за ухода западных компаний с российского рынка.

Учитывая это, Китай целенаправленно приносит свои инвестиции в российскую экономику, получая максимально возможную отдачу от затраченных усилий.

Например, Китай активно участвует в крупнейшем инвестиционном проекте России за последние 5 лет - «Ямал СПГ». Китайская корпорация CNPC владеет в нем 20% акций, еще 10% – у Фонда Шелкового пути. Другая китайская компания, Sinopet, приобрела 10% крупнейшей нефтехимической компании России «Сибур». Цель – реализация сразу нескольких важных для Китая проектов, включая «Запсибнефтехим» в Тобольске, а также строительство Красноярского завода синтетических каучуков, продукция которого напрямую продается на рынке Поднебесной [3].

Отдельно хотелось бы обратить внимание на китайские инвестиции в производство, переработку и транспортировку древесины

из России в Китай. Основные фабрики на данный момент построенные в Амурской области и Хабаровском крае. Это как раз тот проект, который повлиял на смену мирового лидера в обработке леса. Если раньше, по сути, Россия поставляла дешевую древесину Финляндии, а та уже осуществляла весь процесс ее переработки, то в нынешних условиях Россия стала ключевым мировым поставщиком уже готовой продукции. Это увеличило производственный потенциал нашей страны и уменьшило, соответственно, производственный потенциал Финляндии.

Китайские инвестиции затронули и другие отрасли российской экономики, включая нефтяной бизнес, в котором все та же компания Sinopet приобрела у компании ТНК-ВР 99% акций ОАО «Удмуртнефть» за \$3,5 млрд. За последние годы порядка 46% прямых инвестиций из Китая в Россию составляют операции с недвижимостью. Другими приоритетными направлениями для Китая являются строительная отрасль, сельское хозяйство, машиностроение, IT и транспортная инфраструктура.

Полным ходом идет процесс осуществления совместных образовательных программ на базе китайских и российских университетов, первыми из которых стали МГУ им. М.В. Ломоносова и Пекинский политехнический институт в Шэньчжэне. Всего на данный момент Китай и Россия сотрудничают в 79 совместных инвестиционных проектах, которые так или иначе способствуют укреплению экономических связей двух стран.

Китайские инвестиции нужны и важны для российской экономики, как, впрочем, взаимодействие и с другими экономиками мира. Но при этом не стоит забывать и об основном приоритете для России в текущих экономических реалиях – завоевание позиций одного из ведущих игроков в мире с точки зрения технологического и территориального стратегического преимущества. Финансы Китая могут помочь достигнуть этой задачи или, наоборот, ввести российскую экономику в еще большую зависимость от других стран, включая в первую очередь Китай. Многое будет зависеть от нас самих, и хочется надеяться, что на этот раз мы будем прагматичнее.

Библиографический список:

1. Бризицкая А.В. Инвестиционное сотрудничество России и Китая: проблемы и направления развития // Российский внешнеэкономический вестник. 2023. № 1.
2. Буртовой М.Ю. Формы международного научно-технического сотрудничества России и Китая // Символ науки. 2023. № 1-2.
3. Дайкер Д.С., Розенгаузов Л.Р., Исаичкин И.Р. Торговое сотрудничество России и Китая // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 4-1 (98).

4. Серых С.С. Риски сотрудничества Китая и России в области нефтегазовых ресурсов // Вестник науки. 2023. № 5 (62).
5. Филончева Д.А., Бударина Н.А. Анализ проектов инвестиционного сотрудничества России и Китая // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 6-2 (100).

References

1. Brizitskaya A.V. Investment cooperation between Russia and China: problems and directions of development // Russian Foreign Economic Bulletin. 2023. № 1.
2. Burtovoy M.Yu. Forms of international scientific and technical cooperation between Russia and China // Symbol of Science. 2023. № 1-2.
3. Liker D.S., Rozengauzov L.R., Isaichkin I.R. Trade cooperation between Russia and China // Economics and Business: theory and practice. 2023. № 4-1 (98).
4. Serykh S.S. Risks of cooperation between China and Russia in the field of oil and gas resources // Bulletin of Science. 2023. № 5 (62).
5. Filoncheva D.A., Budarina N.A. Analysis of investment cooperation projects between Russia and China // Economics and Business: theory and practice. 2023. № 6-2 (100).

Аннотации

Моргунов А.В.

Модель интеллектуальной электронной системы документооборота для обеспечения эффективной работы персонала организаций

В статье поставлен и решен ряд задач по оптимизации на каждом этапе документооборота с использованием подсистем. Рассмотрены особенности развития модели интеллектуальной системы управления документами, которая может быть задействована на предприятиях. Доказано, что осуществимость и эффективность предлагаемой модели интеллектуального документооборота на основе машинного обучения и мультиагентного моделирования процессов поиска информации обеспечивает максимальную надежность и сокращение времени работы с документами. Также анализируется процесс применения тематического моделирования, методы и алгоритмы анализа текста на основе мультиагентного подхода, который можно использовать построив систему интеллектуального документооборота.

Ключевые слова: персонал организаций, система электронного документооборота, машинное обучение, мультиагентные технологии, тематическое моделирование.

Узденова Б.Х.

Эркенова А.А.

Чотчаева З.Т.

Бетуганов М.М.

Шоров А.А.

Развитие российских информационных и коммуникационных технологий в современных условиях

Одним из приоритетных направлений перехода к экономике, основанной на знаниях являются информационно-коммуникационные технологии и цифровая экономика, развитие которых способствует повышению качества жизни населения, эффективности управления бизнесом и государством, появлению новых способов получения образования, коммуникации и социализации людей, обеспечению доступа к различным видам информации.

Ключевые слова: информационные и коммуникационные технологии, цифровая модернизация, российский информационный рынок.

Коннов Д.В.

Современные тенденции развития авто-туризма

Автотуризм, или автомобильный туризм – перспективное и активно развивающееся направление индустрии путешествий. Возросшие доходы населения и снижение стоимости автомобилей, а также строительство дорог и снижение визовых ограничений послужили тому, что люди стали активно путешествовать, нередко выбирая в качестве средства перемещения собственный автомобиль. В статье рассмотрены некоторые факторы, обуславливающие развитие данного вида туризма.

Ключевые слова: автомобиль, путешествия, автотуризм, развитие, доступность, факторы.

Коршунов А.М.

Котовская М.Г.

Финансовая грамотность пенсионеров как фактор экономической устойчивости после завершения трудовой карьеры

В статье рассматриваются различные аспекты финансовой грамотности пенсионеров в контексте экономической устойчивости после достижения пенсионного возраста и выхода из сферы социально-трудовых отношений. Отмечено, что снижение социальной активности и угасание когнитивных функций у пенсионеров обуславливает необходимость умения планировать и распоряжаться финансовыми активами. Приведены данные российских и зарубежных исследователей, доказывающих необходимость целенаправленной работы по формированию финансовой грамотности пенсионеров.

Ключевые слова: финансовая грамотность, пенсионеры, управление финансовыми активами, экономическая устойчивость выход на пенсию.

Слепченко А.В.

Бизнес-модели современной рекламы: тенденции цифровизации

В статье рассматриваются актуальные вопросы развития цифровой рекламы как современной бизнес-модели рекламного продвижения товаров и услуг. Выделены глобальные тренды, обусловившие процесс диджитализации рекламных коммуникаций и переход в сторону цифровых носителей. Отмечена роль традиционной рекламы и перспективы использования ее методов в условиях тотальной цифровизации. Сделан вывод о дальнейшем развитии цифровых методов рекламных коммуникаций и продолжения использования отдельных традиционных методов.

Ключевые слова: коммуникации, реклама, продвижение, цифровизация, тенденции, бизнес-модель, традиционная реклама.

Титов В.Н.

Современные тенденции и трансформация рынка труда

Рынок труда — это термин, который экономисты используют для обозначения всех различных рынков рабочей силы. Существуют региональные различия в развитии местных рынков труда. Однако, в глобальном измерении современные технологические инновации, ставшие устойчивым трендом, трансформируют общемировой рынок труда. Глобальные процессы в мировой экономике, когда происходит стремительное движение капиталов и информационные потоки распространяются с молниеносной скоростью, заставляют и рынок труда трансформироваться и адаптироваться к условиям времени. И в целом, рынок труда адаптируется к новым внешнеэкономическим вызовам.

Ключевые слова: инновации, технологии, рынок труда, трансформация, влияние.

Ткач Д.Н.

Некоторые аспекты развития розничной торговли в условиях цифровых трендов

Цифровые технологии стали основополагающим элементом для всех отраслей, но розничная торговля сталкивается с рядом проблем, которые выдвинули их на первый план. Отрасль претерпела изменения под воздействием ряда факторов, включая рост электронной коммерции и омниканальности, изменение поведения клиентов и гиперперсонализацию, а также растущую сложность цепочки поставок — все это ускорило из-за пандемии. Эти изменения усилили давление на прибыль ритейлеров: за последние пять лет маржа сокращалась на два-три процентных пункта в год или даже на целых пять-шесть процентных пунктов, в зависимости от вертикали. В статье рассматриваются отдельные аспекты развития сферы розничной торговли и соответствующих ей бизнес-моделей в условиях цифровизации торгового бизнеса.

Ключевые слова: торговля, ритейл, розничная торговля, бизнес-модель, цифровизация, тенденции.

Медведева О.А.

Внедрение автоматизированных информационных систем управления предприятием

Современным признаком нашего времени являются интенсивно растущие процессы информатизации практически всех сторон жизнедеятельности общества. Все это привело к созданию нового информационного механизма, который связан с современным типом общественных отношений, реальностью, информационными технологиями различных видов деятельности.

Ключевые слова: информационные системы, информатизация, автоматизация, автоматизированная система управления; управление бизнес-процессами.

Тун Тун

Корпоративная культура: от менеджмента к нетрадиционному менеджменту и маркетингу

Традиционный менеджмент опирается на традиционную культуру, представляя собой иерархическую модель управления, постоянные изменения национальной культурной среды, культурная и экономическая интеграция требует постоянных научных изысканий новых методов управления, отличных от традиционных, что определяет актуальность исследования. Объект исследования – менеджмент, как наука управления. Предмет исследования – корпоративная культура, как среда управления. Цель исследования – раскрыть содержание корпоративной культуры в различии содержания традиционного и нетрадиционного менеджмента и маркетинга. В статье раскрывается, что существуют два основных подхода к изучению организационной культуры: переменный и процессуальный. Раскрывается содержание культуры, с точки зрения организационной коммуникации, которая рассматривается тремя разными способами: традиционалистским, интерпретивистским и критически-интерпретативистским. Раскрывается, что в нетрадиционном

менеджменте, основанном на конструктивных культурах предполагается активно взаимодействовать с коллегами и работать в команде, а не в одиночку, эта культура считается эффективной на должностях, где требуется выполнение сложной работы, а не механических задач.

Ключевые слова: организационная культура, традиционалистский подход, этика, экономический агент, побуждение, культурная интеграция, культура компании.

Цзинь Цзяоця

Современные условия кадровой политики в управлении человеческими ресурсами в медицинской организации России

Кадровая политика в здравоохранении является важнейшим условием сохранения социальной стабильности, экономического роста, развития общества и человека. Трансформация экономической формации, которая характеризуется экономическим противостоянием и санкционным давлением актуализирует содержание данного исследования. Объект исследования – здравоохранение, как вид экономической и деятельности и общественной активности. Предмет исследования – человеческие ресурсы в системе здравоохранения по субъектному экономическому признаку хозяйствования. Цель исследования – рассмотреть кадровую политику в управлении человеческими ресурсами в медицинской организации в современных условиях хозяйствования. В ходе исследования выявлена недостаточность обеспечения численности врачей и среднего медицинского персонала современных требованиям. Аргументируется, что эффективная кадровая политика является базисом обеспечения эффективности социальной и экономической политики государства. Выделены приоритетные направления развития кадрового потенциала здравоохранения.

Ключевые слова: кадровый потенциал, медицинский персонал, социальный эффект, заработная плата, здравоохранение.

Чжоу Минхао

Роль отбора персонала в управлении персоналом организации

В статье рассматривается содержательная роль отбора в процессе управления персоналом, как ключевая функция менеджмента. Актуальность исследования заключается в том, что отбор персонала персонифицирует ответственность менеджера за результативность индивидуального и коллективного труда, что требует постоянного научного поиска новых научных методов в менеджменте. Объект исследования – менеджмент, как наука управления. Предмет исследования – управление персоналом, как значимый аспект менеджмента организаций. Цель исследования – представить содержательную роль отбора персонала в рамках управления персоналом организации, как одного из наиболее значимых элементов менеджмента. В статье выделены три интегральных критерия отбора персонала, как интегральная характеристика отбора, состоящей из триады: время-цена-качество. Раскрывается тот факт, что сложился широкий консенсус в том, что сфера эффективности работы включает, по крайней мере, три основных уровня иерархии: знание задач, контекстуаль-

ную (гражданскую) эффективность и контрпродуктивную эффективность.

Ключевые слова: менеджмент, труд, организация труда, управление человеческими ресурсами, отбор, выбор.

Чэнь Фэй

Инновационные технологии и новые медиа в социальной рекламе

Реклама как один из способов передачи информации имеет тысячелетнюю историю. Поток рекламы один из самых значительных в общем информационном потоке, состоящий из неисчислимого множества узкоспециально направленных рекламных потоков, на все возможных носителях. Процесс развития информационных технологий и наступившая за ним всеобщая компьютеризация, а на сегодняшний день можно говорить о всемирной «гаджети-зации», привели к появлению абсолютно новых, обладающих не достижимыми ранее возможностями, платформ. Автором в статье проведен собственный анализ инновационных технологий и новых медиа в социальной рекламе.

Ключевые слова: информационное общество, машинная обработка информации, форма обратной связи, компьютер, информационные потоки.

Семёнова А.Н.

Чагарова А.Б.

Смакуева А.К.

Батдыева А.А.

Чегемлиева А.М.

Формирование цифровой образовательной среды в современных условиях

Активное развитие цифровых технологий и их внедрение во все сферы жизнедеятельности человека порождает новую социальную реальность, виды деятельности и способы коммуникации в условиях цифрового пространства. Цифровые технологии сегодня приобрели статус востребованных инструментов современного образовательного процесса. Цифровой поворот в образовании – новая стадия развития образовательных и учебных практик, определяющая тенденции современного процесса обучения.

Ключевые слова: цифровое образование, цифровая трансформация, информационно-коммуникационные технологии.

Дружинина Е.С.

Международная студенческая мобильность

как фактор эффективного трудоустройства выпускников вузов

В представленной работе рассматриваются социально-политические условия, влияющая на возможности трудоустройства студентов по завершении ими обучения в высших учебных заведениях. Отмечено значение участия в программах международной студенческой мобильности как инструмента повышения возможностей трудоустройства по окончании обучения.

Ключевые слова: студенты, выпускники, трудоустройство, международная мобильность, эффективность.

Силаев Д.С.
Баймешова С.

Мотивационные факторы привлечения и удержания талантов в компании (обзор зарубежной литературы)

В статье рассматриваются подходы зарубежных исследователей к определению сущности понятия «мотивация» и ее особенности в отношении высоко производительных сотрудников – талантов. Отмечено, что мотивация талантов хоть и имеет общее с мотивацией других категорий работников, однако имеет некоторые существенные отличия. Для талантов в большей степени, чем для других, имеют значение комфортная рабочая среда, авторитет руководителя, сплоченный коллектив. Обзор зарубежных публикаций показал, что компаниям, заинтересованным в найме талантов, необходимо проводить системную и целенаправленную мотивационную политику, ориентированную именно на эту категорию работников и учитывающую факторы, имеющие значение именно для высоко производительных работников.

Ключевые слова: высоко производительные работники, таланты, мотивация, политика компании, факторы привлечения и удержания, особенности.

Толмачев И.В.

Качество трудовой жизни работников: обзор зарубежной литературы

Работа играет важную роль в жизни людей и может оказать негативное влияние на их личную жизнь, если она не является источником удовлетворения. В последние годы мы все больше слышим о качестве трудовой жизни работника (QWL), и качество жизни на работе стало ключевым вопросом как для работодателей, так и для работников. Внедрение подхода QWL представляется важным, даже неизбежным, для компаний из-за всего, что он может принести организации, и из-за всех преобразований, которые он может позволить. Основная цель этого подхода - увязать улучшение условий труда и эффективность работы компании с точки зрения результатов. Этот подход должен согласовывать и удовлетворять ожидания сотрудников, одновременно оправдывая ожидания работодателей.

Ключевые слова: работа, социально-трудовые отношения, трудовая жизни, качество трудовой жизни, персонал, работники.

Баранов В.А.

Методология гибкого подхода при управлении строительными проектами в американской экономической модели

Американская экономическая наука в XX века заимствовала многое из конкурентных практик СССР. Методология советских теоретиков экономической модели развития страны Н.А. Вознесенского, Н.К. Байбакова стала общепринятой при управлении проектами в США. В ее основе традиционная плановая модель, которая не всегда являлась наиболее эффективной при работе со сложными строительными проектами, подверженными

множеству изменений. Для таких проектов американские экономисты разрабатывают сегодня идею создания объединенного комитета начальников штабов (Economic JCS) по аналогии с Объединенным комитетом начальников штабов (ОКШ) созданным в штатах в 1947 году. Цель данной статьи показать гибридный подход к управлению строительными проектами. Он опирается не только на традицию, но учитывает практику поддержки изменений в момент реализации проекта, уделяет больше внимания взаимодействию с клиентом и повышению ценности проекта (его постоянную капитализацию в процессе работы над продуктом). Практический пример: 2022 год диалог Олега Клодта (руководителя международного архитектурного бюро) и агентства недвижимости Этажи. Потребности заказчиков очень изменились. Изменился их культурный уровень. Интерьеры, которые создавались 10-15 лет назад, уже абсолютно неактуальны. И уровень клиентов, и уровень исполнителей значительно вырос. Стиль управления строительным проектом тоже изменился кардинально.

Ключевые слова: гибкий подход управления, строительный проект.

Бибко И.М.

Бизнес-экосистемы в России и за рубежом: классификация и виды

В статье рассмотрены классификация и виды бизнес-экосистем в России и за рубежом. Современные условия глобальной экономики подчеркивают важность анализа и понимания бизнес-экосистем, как ключевого элемента успешной предпринимательской деятельности. Автор предпринимает попытки углубить понимание роли бизнес-экосистем как фактора успешного бизнеса и рассматривает представленные специалистами инсайты для предпринимателей, инвесторов и регуляторов, стремящихся создать благоприятные условия для развития экосистемы бизнеса как национального, так и мирового масштаба.

Ключевые слова: бизнес-экосистемы, России, страны Европы, предпринимательский потенциал, современная экономика, цифровые платформы.

Саид Хеба Абдалсалам Саид

Стратегическое планирование цифровой больницы и его роль в развитии здравоохранения

В последние годы стратегическое планирование сыграло важную роль в быстром развитии современных технологий здравоохранения, которые могут революционизировать оказание медицинской помощи. Больницы многих стран мира работают над внедрением цифровых технологий, что потенциально может изменить оказание медицинской помощи за счет улучшения результатов лечения пациентов, повышения производительности труда сотрудников и сокращения затрат за счет анализа ресурсов, доступных медицинскому учреждению с помощью модели принятия технологий и ее соответствие внутренней и внешней среде учреждения. Здравоохранение должно гарантировать, что оно соответствует нормативным стандартам и защищает безопасность пациентов. В заключение в данной работе подчеркивается

необходимость постоянной оценки инноваций в использовании цифровых технологий здравоохранения для поддержки современных технологий здравоохранения и улучшения качества медицинской помощи.

Ключевые слова: цифровое здравоохранение, стратегическое планирование, ресурсно-ориентированный подход (RBV), модель принятия технологий (TAM).

Ся Бинюй

Трансграничная электронная коммерция между РФ и КНР: прошлое, настоящее, будущее

В данной статье рассматриваются вопросы трансграничной электронной коммерции, как геополитического инструмента противодействия экономическому и санкционному давлению западных стран на национальные экономики. Объект исследования – международная торговля. Предмет исследования – трансграничная электронная коммерция России и Китая. В статье рассматриваются ретроспективные основания, настоящее состояние и перспектива трансграничной электронной коммерции Китая и России. Рассматривается форма международного обмена – энергетический консалтинг, как ресурсная переориентация логистических потоков энергетических ресурсов, которые значительно облегчают работу с Китаем и делают его самым предпочтительным торговым партнером в ближайшие годы. Перспективная эффективность трансграничная электронная коммерция между Россией и Китаем аргументирована двумя основаниями: 1) внутри Китая существует огромный спрос со стороны потребителей; 2) между Россией и Китаем существуют стабильные партнерские отношения, а также позитивное отношение к России со стороны обычных жителей Китая.

Ключевые слова: внешнеэкономическая деятельность, электронные платежи, торговля, энергетические ресурсы, интернет-торговля, интернет-площадки.

Фань Вэй

Влияние зеленой экономики на процессы устойчивого развития

В данной статье рассматривается вопрос «зеленой экономики» на проблемы устойчивого развития, т.е. гармоничного социально-экономического развития, которое удовлетворяет потребностям общества, но не ставит под угрозу стабильность жизнеобеспечения будущих поколений. В первой части своего исследования статьи останавливается на концепциях экономического развития классиков экономической теории, потом рассматривает концепции исследователей школы экологической экономики, повлиявших на новые подходы к сфере эксплуатации природных ресурсов. Вторая часть исследования посвящена раскрытию понятий «зеленая экономика», «зеленое финансирование», «устойчивое развитие» и специфике внедрения зеленой экономики в производство. Автор останавливается также на таком понятии, как «зеленые инвестиции», рассматривая их как проекты, которые оздоравливают экономику. В процессе исследования «зеленого финансирования»

экономики в парадигме устойчивого развития автор приходит к выводу, что зеленое финансирование способствует устойчивому социально-экономическому развитию страны.

Ключевые слова: зеленая экономика, устойчивое развитие, зеленое финансирование, природные ресурсы, зеленые инвестиции.

Юань Сышэн

Ли Жомэй

Чжан Цянь

Развитие инвестиций китайских компаний в Россию после спецоперации

В статье рассматриваются особенности развития инвестиции китайских компаний в Россию после спецоперации. Автор отмечает, что объемы инвестирования Китая в российскую экономику приобрели значительный вес в рассматриваемый период по причине ухода с рынка крупных европейских игроков. Освободившиеся ниши представляют значительный интерес для китайских партнеров, тем более, что Китай сегодня может предложить, со своей стороны, не только финансовые средства но и высоко инновационные технологии, которые позволят закрепить сотрудничество обеих стран и сделать его высокопродуктивным. В работе отмечено, что интерес китайских инвесторов к предприятиям России в частности и к совместному сотрудничеству в целом чрезвычайно высок, что выступает залогом перспективного развития обеих стран.

Ключевые слова: Россия, Китай, сотрудничество, инвестиции, спецоперация.

Abstracts

Morgunov A.V.

Model of an intelligent electronic document management system to ensure efficient work of organizational personnel

The article poses and solves a number of optimization problems at each stage of document flow using subsystems. The features of the development of a model of an intelligent document management system that can be used in enterprises are considered. It has been proven that the feasibility and effectiveness of the proposed model of intelligent document management based on machine learning and multi-agent modeling of information retrieval processes ensures maximum reliability and reduction of time for working with documents. The process of applying topic modeling, methods and algorithms for text analysis based on a multi-agent approach, which can be used to build an intelligent document management system, are also analyzed.

Keywords: organizational personnel, electronic document management system, machine learning, multi-agent technologies, topic modeling.

Uzdenova B.H.

Erkenova A.A.

Chotchaeva Z.T.

Betuganov M.M.

Shorov A.A.

Development of Russian information and communication technologies in modern conditions

One of the priority directions of the transition to a knowledge-based economy is information and communication technologies and the digital economy, the development of which contributes to improving the quality of life of the population, the efficiency of business and government management, the emergence of new ways of education, communication and socialization of people, providing access to various types of information.

Keywords: information and communication technologies, digital modernization, Russian information market.

Konov D.V.

Current trends in the development of autotourism

Autotourism, or automobile tourism, is a promising and actively developing direction of the travel industry. The increased incomes of the population and the reduction in the cost of cars, as well as the construction of roads and the reduction of visa restrictions have led to the fact that people began to travel actively, often choosing their own car as a means of transportation. The article considers some factors that determine the development of this type of tourism.

Keywords: car, travel, autotourism, development, accessibility, factors.

Korshunov A.M.

Kotovskaya M.G.

Financial literacy of pensioners as a factor of economic stability after the end of their working career

The article examines various aspects of financial literacy of pensioners in the context of economic sustainability after reaching retirement age and leaving the

sphere of social and labor relations. It is noted that the decrease in social activity and the extinction of cognitive functions in pensioners necessitates the ability to plan and manage financial assets. The data of Russian and foreign researchers are presented, proving the need for purposeful work on the formation of financial literacy of pensioners.

Keywords: financial literacy, pensioners, financial asset management, economic sustainability retirement.

Slepchenko A.V.

Business models of modern advertising: trends of digitalization

The article deals with topical issues of digital advertising development as a modern business model of advertising promotion of goods and services. The global trends that caused the process of digitalization of advertising communications and the transition towards digital media are highlighted. The role of traditional advertising and the prospects of using its methods in the conditions of total digitalization are noted. The conclusion is made about the further development of digital methods of advertising communications and the continuation of the use of certain traditional methods.

Keywords: communications, advertising, promotion, digitalization, trends, business model, traditional advertising.

Titov V.N.

Current trends and transformation of the labor market

The labor market is a term that economists use to refer to all the different labor markets. There are regional differences in the development of local labor markets. However, in the global dimension, modern technological innovations, which have become a stable trend, are transforming the global labor market. Global processes in the world economy, when there is a rapid movement of capital and information flows spread at lightning speed, force the labor market to transform and adapt to the conditions of time. And in general, the labor market is adapting to new foreign economic challenges.

Keywords: innovation, technology, labor market, transformation, impact.

Tkach D.N.

Some aspects of retail development in the context of digital trends

Digital technologies have become a fundamental element for all industries, but retail is facing a number of challenges that have brought them to the fore. The industry has undergone changes under the influence of a number of factors, including the growth of e-commerce and omnichannel, changing customer behavior and hyperpersonalization, as well as the growing complexity of the supply chain - all accelerated due to the pandemic. These changes have increased the pressure on retailers' profits: over the past five years, margins have been shrinking by two to three percentage points per year, or even by as much as five to six percentage points, depending on the vertical. The article discusses some aspects of the development of the retail trade and its corresponding business models in the conditions of digitalization of the trading business.

Keywords: trade, retail, retail, business model, digitalization, trends.

Medvedeva O.A.

Introduction of automated enterprise management information systems

A modern sign of our time is the intensively growing processes of informatization of almost all aspects of society. All this has led to the creation of a new information mechanism, which is associated with the modern type of public relations, reality, information technologies of various types of activities.

Keywords: information systems, informatization, automation, automated control system; business process management.

Tong Tong

Corporate culture: from management to non-traditional management and marketing

Traditional management is based on traditional culture, representing a hierarchical management model, constant changes in the national cultural environment, cultural and economic integration requires constant scientific research of new management methods other than traditional ones, which determines the relevance of the study. The object of research is management as a management science. The subject of the study is corporate culture as a management environment. The purpose of the study is to reveal the content of corporate culture in the difference between the contents of traditional and non-traditional management and marketing. The article reveals that there are two main approaches to the study of organizational culture: variable and procedural. The content of culture is revealed from the point of view of organizational communication, which is considered in three different ways: traditionalist, interpretivist and critically interpretative. It is revealed that in non-traditional management based on constructive cultures, it is assumed to actively interact with colleagues and work in a team, and not alone, this culture is considered effective in positions where complex work is required, and not mechanical tasks.

Keywords: organizational culture, traditionalist approach, ethics, economic agent, motivation, cultural integration, company culture.

Jing Qiaojia

Modern conditions of personnel policy in human resource management in a medical organization in Russia

Personnel policy in healthcare is the most important condition for maintaining social stability, economic growth, and the development of society and man. The transformation of the economic formation, which is characterized by economic confrontation and sanctions pressure, actualizes the content of this study. The object of research is healthcare as a type of economic and social activity. The subject of the study is human resources in the healthcare system according to the subject economic characteristic of management. The purpose of the study is to consider the personnel policy in the management of human resources in a medical organization in modern economic conditions. The study revealed the insufficiency of providing the number of doctors and nursing staff with modern requirements. It is argued that an effective personnel policy is the basis for ensuring the effectiveness of the social and economic policy of the state. Priority directions for the development of the human potential of healthcare are highlighted.

Keywords: human resources, medical personnel, social effect, salary, healthcare.

Zhou Minghao

The role of personnel selection in the organization's personnel management

The article considers the meaningful role of selection in the process of personnel management as a key function of management. The relevance of the research lies in the fact that the selection of personnel personifies the responsibility of the manager for the effectiveness of individual and collective work, which requires a constant scientific search for new scientific methods in management. The object of research is management as a management science. The subject of the study is personnel management as a significant aspect of the management of organizations. The purpose of the study is to present the meaningful role of personnel selection within the organization's personnel management as one of the most significant elements of management. The article identifies three integral criteria for personnel selection as an integral characteristic of the selection consisting of a triad: time-price-quality. The fact is revealed that there is a broad consensus that the sphere of work efficiency includes at least three main levels of hierarchy: knowledge of tasks, contextual (civil) efficiency and counterproductive efficiency.

Keywords: management, labor, labor organization, human resource management, selection, choice.

Chen Fei

Innovative technologies and new media in social advertising

Advertising as one of the ways of transmitting information has a thousand-year history. The flow of advertising is one of the most significant in the general information flow, consisting of an innumerable multitude of highly specialized advertising streams, on all possible media. The process of information technology development and the general computerization that followed it, and today we can talk about worldwide "gadgetization", led to the emergence of completely new platforms with previously unattainable capabilities. The author of the article conducted his own analysis of innovative technologies and new media in social advertising.

Keywords: information society, machine information processing, feedback form, computer, information flows.

Semenova A.N.

Chagarova A.B.

Smakueva A.K.

Batdieva A.A.

Chegemlieva A.M.

Formation of a digital educational environment in modern conditions

The active development of digital technologies and their introduction into all spheres of human activity generates a new social reality, types of activities and ways of communication in the digital space. Digital technologies have acquired the status of demanded tools of the modern educational process today. The digital turn in education is a new stage in the development of educational and training practices, which determines the trends of the modern learning process.

Keywords: digital education, digital transformation, information and communication technologies.

Druzhinina E.S.

International student mobility

as a factor of effective employment of university graduates

The presented paper examines the socio-political conditions affecting the em-

ployment opportunities of students upon completion of their studies in higher educational institutions. The importance of participation in international student mobility programs as a tool to increase employment opportunities after graduation is noted.

Keywords: students, graduates, employment, international mobility, efficiency.

Silaev D.S.

Baimeshova S.

Motivational factors of attracting and retaining talents in the company (review of foreign literature)

The article examines the approaches of foreign researchers to the definition of the essence of the concept of “motivation” and its features in relation to highly productive employees – talents. It is noted that the motivation of talents, although it has in common with the motivation of other categories of employees, however, it has some significant differences. For talents, more than for others, a comfortable working environment, the authority of the head, a cohesive team are important. A review of foreign publications has shown that companies interested in hiring talents need to pursue a systematic and purposeful motivational policy focused specifically on this category of employees and taking into account factors that are important for highly productive employees.

Keywords: high-performance employees, talents, motivation, company policy, factors of attraction and retention, features.

Tolmachev I.V.

The quality of workers' working life: review of foreign literature

Work plays an important role in people's lives and can have a negative impact on their personal life if it is not a source of satisfaction. In recent years, we have been hearing more and more about the quality of an employee's working life (QWL), and the quality of life at work has become a key issue for both employers and employees. The introduction of the QWL approach seems important, even inevitable, for companies because of all that it can bring to the organization and because of all the transformations that it can allow. The main goal of this approach is to link the improvement of working conditions and the efficiency of the company in terms of results. This approach should align and meet the expectations of employees, while meeting the expectations of employers.

Keywords: work, social and labor relations, working life, quality of working life, staff, employees.

Baranov V.A.

Methodology of a flexible approach to managing construction projects in the American economic model

American economics in the twentieth century borrowed much from the competitive practices of the USSR. The methodology of the Soviet theorists of the economic model of the country's development N.A. Voznesensky, N.K. Baibakov has become generally accepted in project management in the USA. It is based on the traditional planning model, which has not always been the most effective when working with complex construction projects subject to many changes. For such projects, American economists are currently developing the idea of creating a Joint Chiefs of Staff (Economic JCS) by analogy with the Joint Chiefs of Staff

(JCS) created in the states in 1947. The purpose of this article is to show a hybrid approach to the management of construction projects. He relies not only on tradition, but also takes into account the practice of supporting changes at the time of project implementation, pays more attention to interaction with the client and increasing the value of the project (its constant capitalization in the process of working on the product).

Keywords: flexible management approach, construction project.

Bebko I.M.

Business ecosystems in Russia and abroad: classification and types

The article discusses the classification and types of business ecosystems in Russia and abroad. The current global economic environment emphasizes the importance of analyzing and understanding business ecosystems as a key element of successful entrepreneurial activity. The author attempts to deepen the understanding of the role of business ecosystems as a factor in successful business and reviews the insights provided by experts for entrepreneurs, investors and regulators seeking to create favorable conditions for the development of a business ecosystem on both a national and global scale.

Keywords: business ecosystems, Russia, European countries, entrepreneurial potential, modern economy, digital platforms.

Saeed Hiba Abdalsalam Saeed

Strategic planning for the digital hospital and the role in the development of health care

Strategic planning has played a role in the rapid creation of modern health technologies in recent years, with the potential to revolutionize health care delivery. Hospitals in global countries are working to adopt digital technologies in hospitals, which has the potential to transform health care delivery by improving patient outcomes, enhancing employee productivity, and reducing costs by analyzing the resources available to the health institution through the technology acceptance model and its suitability to the institution's internal and external environment. Health care to ensure that it meets regulatory standards and protects patient safety. This paper concludes by highlighting the need for continuous evaluation and innovation in the use of digital health technologies to support modern health technologies and improve the quality of health care.

Keywords: Digital Health, Strategic Planning, Resource-Based View (RBV), Technology Acceptance Model (TAM).

Xia Bingyu

Cross-border e-commerce between Russia and China: past, present, future

This article examines the issues of cross-border e-commerce as a geopolitical tool to counter the economic and sanctions pressure of Western countries on national economies. The object of research is international trade. The subject of the study is cross-border e-commerce in Russia and China. The article examines the retrospective foundations, the current state and prospects of cross-border e-commerce in China and Russia. A form of international exchange is considered – energy consulting, as a resource reorientation of logistics flows of energy resources, which

greatly facilitate work with China and make it the most preferred trading partner in the coming years. The long-term effectiveness of cross-border e-commerce between Russia and China is justified on two grounds: 1) there is a huge demand from consumers inside China; 2) there are stable partnerships between Russia and China, as well as a positive attitude towards Russia from ordinary Chinese residents.

Keywords: foreign economic activity, electronic payments, trade, energy resources, Internet commerce, Internet platforms.

Fan Wei

The impact of green economy on sustainable development processes

This article examines the problem of green economy on the problems of sustainable development, i.e. harmonious socio-economic development, which meets the needs of society, but does not jeopardize the stability of life support of future generations. In the first part of his study the article dwells on the concepts of economic development of the classics of economic theory, then considers the concepts of researchers of the school of ecological economics, which influenced new approaches to the sphere of exploitation of natural resources. The second part of the study is devoted to the disclosure of the concepts of “green economy”, “green finance”, “sustainable development” and the specifics of implementation of green economy in production. The author also dwells on such a concept as “green investments”, considering them as projects that improve the economy. In the process of researching “green finance” of the economy in the paradigm of sustainable development, the author concludes that green finance contributes to sustainable socio-economic development of the country.

Keywords: green economy, sustainable development, green finance, natural resources, green investments.

Yuan Sisheng

Li Ruomei

Zhang Qian

Development of investments of Chinese companies in Russia after the special operation

The article discusses the features of the development of Chinese companies' investments in Russia after the special operation. The author notes that the volume of China's investment in the Russian economy gained significant weight in the period under review due to the withdrawal of major European players from the market. The vacant niches are of considerable interest to Chinese partners, especially since China today can offer, for its part, not only financial resources, but also highly innovative technologies that will consolidate cooperation between both countries and make it highly productive. The paper notes that the interest of Chinese investors in Russian enterprises in particular and in joint cooperation in general is extremely high, which is the key to the long-term development of both countries.

Keywords: Russia, China, cooperation, investment, special operation.

Авторы

Алкссо Мохаммед Рааед Махмуд - аспирант, Казанский федеральный университет.

Баранов В.А. - аспирант. Санкт-Петербургский реставрационно-строительный институт.

Баймешова С. - кандидат экономических наук, доцент кафедры Социологии и рекламных коммуникаций ФГБОУ «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина».

Батдыева А.А. - обучающаяся 2 курса направления подготовки 09.03.03 Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Бибко И.М. - аспирант 2-го года обучения по направлению «Экономика», Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

Бетуганов М.М. - обучающийся 2 курса, направления подготовки 09.03.03 Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Дружинина Е.С. - соискатель, прикрепленный к Федеральному государственному бюджетному учреждению «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре.

Коннов Д.В. - аспирант, Московская международная академия.

Коршунов А.М. - кандидат экономических наук, доцент кафедры Социологии и рекламных коммуникаций ФГБОУ «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина».

Котовская М.Г. - доктор исторических наук, профессор кафедры Социологии и рекламных коммуникаций ФГБОУ «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина».

Ли Жомэй - Шаньдунский Гидротехнический Институт, Китай.

Медведева О.А. - кандидат педагогических наук, доцент кафедры электроснабжения. Северо-Кавказская государственная академия.

Моргунов А.В. - магистрант, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ).

Саид Хеба Абдалсалам Саид - ассистент преподавателя информационных систем управления, Северный технический университет, Ирак.

Семёнова А.Н. - старший преподаватель кафедры общей информатики. Северо-Кавказская государственная академия.

Силаев Д.С. - Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы».

Слепченко А.В. - аспирант, Московская международная академия.

Смаккуева А.К. - обучающаяся 2 курса направления подготовки 09.03.03 Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Ся Бинюй - аспирант, Высшая школа промышленной политики и предпринимательства-Экономика. Российский университет дружбы народов имени имени Патриса Лумумбы.

Титов В.Н. - доктор экономических наук, доцент кафедры Управление ФГБОУ «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина».

Ткач Д.Н. - аспирант, Московская международная академия.

Толмачев И.В. - аспирант, Московская международная академия.

Тун Тун - магистр, факультет «высшая школа современных наук», Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова.

Узденова Б.Х. - кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей информатики. Северо-Кавказская государственная академия.

Фань Вэй - аспирант, Высшая школа промышленной политики и предпринимательство, Российский университет дружбы народов имени имени Патриса Лумумбы.

Цзинь Цзяоця - магистр, Высшей школы современных социальных наук, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова.

Чагарова А.Б. - обучающийся 2 курса направления подготовки 09.03.03 Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Чегемлиева А.М. - обучающийся 2 курса направления подготовки 09.03.03 Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Чжан Цянь - Шаньдунский Гидротехнический Институт, Китай.

Чжоу Минхао - магистр, Факультет государственного управления, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова.

Чотчаева З.Т. - обучающийся 3 курса, направления подготовки 09.03.03 Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Чэнь Фэй - аспирант, Кафедра теории и истории журналистики. Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы.

Шоров А.А. - обучающийся 2 курса, направления подготовки 09.03.03 Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Эркенова А.А. - обучающийся 3 курса, направления подготовки 09.03.03 Прикладная информатика. Северо-Кавказская государственная академия.

Юань Сышэн - Шаньдунский Гидротехнический Институт, Китай.

Authors

Alxso Mohammed Raaed Mahmoud, Postgraduate student, Kazan Federal University.

Baimeshova S., PhD, Associate Professor of the Department of Sociology and Advertising Communications of the Kosygin Russian State University.

Baranov V.A., Graduate student. St. Petersburg Restoration and Construction Institute.

Batdieva A.A., 2nd year student of the direction of training 09.03.03 Applied informatics. North Caucasus State Academy.

Bebko I.M., 2nd year postgraduate student in the field of Economics, St. Petersburg State University of Economics.

Betuganov M.M., 2nd year student, areas of training 09.03.03 Applied Informatics. North Caucasus State Academy.

Chagarova A.B., 2nd year student of the direction of training 09.03.03 Applied informatics. North Caucasus State Academy.

Chegemlieva A.M., 2nd year student of the direction of training 09.03.03 Applied computer science. North Caucasus State Academy.

Chen Fei, Graduate student, Department of Theory and History of Journalism, Peoples' Friendship University of Russia.

Chotchaeva Z.T., 3rd year student, areas of training 09.03.03 Applied computer science. North Caucasus State Academy.

Druzhinina E.S., Postgraduate student, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia.

Erkenova A.A., 3rd year student, areas of training 09.03.03 Applied Informatics. North Caucasus State Academy.

Fan Wei, Graduate student, Higher School of Industrial Policy and entrepreneurship. Peoples' Friendship University of Russia.

Jing Qiaojia, Master, Graduate School of Contemporary Social Sciences, Moscow State University.

Konnov D. V., Graduate student, Moscow International Academy.

Korshunov A.M., Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Sociology and Advertising Communications, Kosygin Russian State University.

Kotovskaya M.G., Doctor of Historical Sciences, Professor of the Department of Sociology and Advertising Communications of the Kosygin Russian State University.

Li Ruomei, Shandong Water conservancy vocational college, China.

Medvedeva O.A., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Electrical Supply. North Caucasus State Academy.

Morgunov A.V., Master's student of the Moscow Automobile and Highway State Technical University.

Saeed Hiba Abdalsalam Saeed, Assistant Teacher of Management Information Systems. Northern Technical University, Iraq.

Semenova A.N., Senior lecturer of the Department of General Informatics. North Caucasus State Academy.

Shorov A.A., 2nd year student, areas of training 09.03.03 Applied Informatics. North Caucasus State Academy.

Silaev D.S., Scientific Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of the Department of Healthcare of the City of Moscow.

Smakueva A.K., 2nd year student of the direction of training 09.03.03 Applied informatics. North Caucasus State Academy.

Slepchenko A.V., Graduate student, Moscow International Academy.

Titov V.N., Doctor of Economics, Associate Professor of the Department of Management of the Kosygin Russian State University.

Tkach D.N., Graduate student, Moscow International Academy.

Tolmachev I.V., Graduate student, Moscow International Academy.

Tong Tong, Master, Faculty Higher School of Modern Sciences, Moscow State University.

Uzdenova B.H., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of General Informatics. North Caucasus State Academy.

Xia Bingyu, Graduate student, Graduate School of Industrial Policy and Entrepreneurship-Economics. Peoples' Friendship University of Russia.

Yuan Sisheng, Shandong Water conservancy vocational college, China.

Zhang Qian, Shandong Water conservancy vocational college, China.

Zhou Minghao, Master, Faculty of Public Administration, Moscow State University.