

ISSN 2782-2222

Наука и искусство управления /
Вестник Института экономики, управления и права
Российского государственного гуманитарного
университета

Научный журнал

Science and Art of Management /
Bulletin of the Institute of Economics, Management
and Law of the Russian State University
for the Humanities

Academic Journal

Основан в 2006 г.
Founded in 2006

4
2024

Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics,
Management and Law of the Russian State University for the Humanities
Academic Journal

There are 4 issues of printed version of the journal a year

Founder and Publisher

Russian State University for the Humanities (RSUH)

The scientific journal “Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities” is included in the system of the Russian Science Citation Index (RSCI); in the List of leading scientific journals and other editions for publishing PhD research findings.

Peer-reviewed publications fall within the following research area:

Economics

5.2.1. Economic theory

5.2.4. Finance

5.2.5. World economy

5.2.6. Management

Goals and objectives

The journal is an interdisciplinary scientific publication dedicated to finding the best ideas in the field of theory and practice of management.

Target audience – scientists, university professors, entrepreneurs and company leaders, a wide range of readers interested in management issues.

The journal examines various aspects of management related to management strategy, entrepreneurship, personnel management, marketing, leadership, corporate culture, innovation, technology, management under conditions of uncertainty and risk.

Management is science and art. Science is a search for new knowledge of the development of management theory, and art helps to effectively translate the accumulated experience in specific situation.

The journal is registered by the Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology and Mass Media. Certificate on registration: PI No. FS 77-24415 or 19.05.2006.

Editorial staff office: bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047

Tel.: +7 (499) 973-40-96

E-mail: ynic2010@mail.ru

Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета

Научный журнал

Выходит 4 номера печатной версии журнала в год

Учредитель и издатель

Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ)

Научный журнал «Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета» включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ); в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук по следующим научным специальностям и соответствующим им отраслям науки:

Экономические науки

5.2.1. Экономическая теория

5.2.4. Финансы

5.2.5. Мировая экономика

5.2.6. Менеджмент

Цели и задачи

Журнал является междисциплинарным научным изданием, посвященным поиску лучших идей в области теории и практики управления.

Целевая аудитория – ученые, преподаватели вузов, предприниматели и руководители компаний, широкий круг читателей, интересующихся вопросами управления.

В журнале рассматриваются различные аспекты управления, связанные со стратегией управления, предпринимательством, управлением персоналом, маркетингом, лидерством, корпоративной культурой, инновационным направлением, технологиями, управлением в условиях неопределенности и риска.

Управление – это наука и искусство. Наука представляет собой поиск новых знаний развития теории управления, а искусство помогает эффективно претворять накопленный опыт в конкретных ситуациях.

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия, свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС 77-24415 от 19.05.2006 г.

Адрес редакции: 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6

Тел.: +7 (499) 973-40-96

Электронный адрес: unis2010@mail.ru

Founder and Publisher

Russian State University for the Humanities (RSUH)

Editor-in-chief

N.I. Arkhipova, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

Editorial Board

A.B. Il'in, Dr. of Sci. (Economics), associate professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation (*deputy editor-in-chief*)

N.V. Orchimmikova, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

I.Yu. Il'ina, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

O.L. Sedova, Cand. of Sci. (Engineering), professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

P.I. Tolmachev, Dr. of Sci. (Economics), professor, Diplomatic Academy of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

Nur Abd Ehl' Vadud Nada Salem, professor, Sadat Academy for Management Sciences, Cair, Arab Republic of Egypt

A.M. Minchenkova, PhD, Bernard O'Higgins University, Santiago, Chile

V.N. Nezamaikin, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

N.A. Navrotskaya, Dr. of Sci. (Economics), professor, Saint Petersburg University, Saint Petersburg, Russian Federation

N.Yu. Sopilko, Dr. of Sci. (Economics), associate professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation

T.M. Alieva, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, Russian State University for the Humanities (RSUH), Moscow, Russian Federation (*executive secretary of the series*)

Executive editors

N.Yu. Sopilko, Dr. of Sci. (Economics), associate professor, RSUH

A.B. Il'in, Dr. of Sci. (Economics), associate professor, RSUH

T.M. Alieva, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, RSUH

Учредитель и издатель

Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ)

Главный редактор

Н.И. Архипова, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

Редакционная коллегия

А.Б. Ильин, доктор экономических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация
(*заместитель главного редактора*)

Н.В. Овчинникова, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

И.Ю. Ильина, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

О.Л. Седова, кандидат технических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

П.И. Толмачев, доктор экономических наук, профессор, Дипломатическая академия МИД РФ, Москва, Российская Федерация

Нур Абд Эль Вадуд Нада Салем, профессор, Академия административных наук им. Садата, Арабская Республика Египет

А.М. Мищенкова, PhD, исследователь, Университет Бернарда О'Хиггинса, Сантьяго, Чили

В.Н. Незамайкин, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

Н.А. Навроцкая, доктор экономических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Н.Ю. Сопилко, доктор экономических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация

Т.М. Алиева, кандидат экономических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет (РГГУ), Москва, Российская Федерация
(*ответственный секретарь серии*)

Ответственные за выпуск

Н.Ю. Сопилко, доктор экономических наук, доцент, РГГУ

А.Б. Ильин, доктор экономических наук, доцент, РГГУ

Т.М. Алиева, кандидат экономических наук, доцент, РГГУ

Contents

Modern aspects of management

<i>Andrey B. Ilyin, Roman E. Torgashev</i> Strategic directions of innovative development of the mesosystems	8
<i>Yuriy N. Katkov, Anastasia A. Romanova, Semyon I. Smychkov, Pavel D. Shalaev</i> System of end-to-end internal control based on artificial intelligence in agrosphere organizations	18
<i>Anastasiya A. Plyukhina</i> Social enterprises and social entrepreneurship: domestic and foreign experience	32
<i>Ekaterina V. Bogomaz</i> The digital divide and the approaches to its assessment. International dimension	46

National development priorities

<i>Svetlana A. Dzhavadova</i> On the issue of production support for the development of small enterprises	58
<i>Yana F. Nashirvanova, Ekaterina S. Makarova</i> Analysis of the impact of human capital on the socio-economic development of the regions of the Russian Federation	72

Human resources management

<i>Nina V. Borisova</i> Human resources potential as an important aspect of the development of the personnel management system	84
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Содержание

Современные аспекты управления

<i>Андрей Б. Ильин, Роман Е. Торгашев</i> Стратегические направления инновационного развития мезосистем	8
<i>Юрий Н. Катков, Анастасия А. Романова, Семен И. Смьчков, Павел Д. Шалаев</i> Система сквозного внутреннего контроля на основе искусственного интеллекта в организациях агросферы	18
<i>Анастасия А. Плюхина</i> Социальные предприятия и социальное предпринимательство: отечественный и зарубежный опыт	32
<i>Екатерина В. Богомаз</i> Цифровой разрыв и подходы к его оценке: международный аспект	46

Приоритеты национального развития

<i>Светлана А. Джавадова</i> К вопросу производственного обеспечения развития малых предприятий	58
<i>Яна Ф. Наширванова, Екатерина С. Макарова</i> Анализ влияния человеческого капитала на социально-экономическое развитие регионов Российской Федерации	72

Управление персоналом

<i>Нина В. Борисова</i> Кадровый потенциал как важный аспект развития системы управления персоналом	84
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Современные аспекты управления

УДК 332.1(470)

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-8-17

Стратегические направления инновационного развития мезосистем

Андрей Б. Ильин

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, ilin.ab@rggu.ru, ORCID ID 0009-0002-0394-7884*

Роман Е. Торгашев

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, torgre@mail.ru, ORCID ID 0000-0001-7075-1916*

Аннотация. В работе приведена авторская точка зрения на инновационное развитие элементов геопространства Российской Федерации по социально-экономическому развитию региональных мезосистем. Выявлены современные факторы и условия, влияющие на устойчивое социально-экономическое развитие мезосистем. Особого внимания требует обсуждение вопросов развития информационно-коммуникационных технологий в субъектах Российской Федерации, каналов взаимодействия органов власти, предпринимательства и местного населения, проживающего в данных регионах. Авторы определяют стратегические направления по реализации региональных проектов инновационного развития и механизмы, обеспечивающие создание надежного благоприятного климата социального потенциала регионов на основе цифровых технологий. Приводят решение обозначенных проблем путем реализации государственных программ и стратегических проектов в области сберегающих стратегических энергоресурсов и внесения корректив в приоритетные направления эколого-экономического и социального развития регионов.

Ключевые слова: региональная мезосистема, субъект Российской Федерации, социально-экономическое развитие, инновации, потенциал, геопространство

Для цитирования: Ильин А.Б., Торгашев Р.Е. Стратегические направления инновационного развития мезосистем // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 4. С. 8–17. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-8-17

© Ильин А.Б., Торгашев Р.Е., 2024

Strategic directions of innovative development of mesosystems

Andrey B. Ilyin

Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia
ilin.ab@rggu.ru ORCID ID 0009-0002-0394-7884

Roman E. Torgashev

Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia
torgre@mail.ru ORCID ID 0000-0001-7075-1916

Abstract. The paper presents the author's point of view on the innovative development for the elements of the Russian Federation geospace on the socio-economic development in regional mesosystems. The authors identified modern factors and conditions affecting the sustainable socio-economic development of mesosystems. Special attention should be paid to the discussion of the development of information and communication technologies in the subjects of the Russian Federation, channels of interaction between government authorities, businesses and the local population living in those regions. The authors specify strategic directions for the implementation of regional innovative development projects and mechanisms to ensure the creation of a reliable favorable climate for the social potential of regions based on digital technologies. The authors provide solutions to those issues through the implementation of state programs and strategic projects in the field of saving strategic energy resources and making adjustments to priority areas of ecological, economic and social development of the regions.

Keywords: regional mesosystem, subject of the Russian Federation, socio-economic development, innovation, potential, geospace

For citation: Ilyin, A.B. and Torgashev, R.E. (2024), "Strategic directions of innovative development of mesosystems", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 4, pp. 8–17, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-8-17

Введение

Выбор темы исследования обусловлен необходимостью обоснования стратегических направлений и проектов социально-экономического развития мезосистем. Под мезосистемами мы понимаем качественные и количественные условия и предпосылки развития производительных сил и производственных отношений регио-

нального звена и масштаба в контексте государственной экономической политики под влиянием инновационно-технологической составляющей и сингулярности в рамках аутентичного (возможно, и эндемичного) мезоуровневого ресурсного потенциала и единого нормативно-правового инструментария с учетом развития подходов, ориентированных на Стратегию пространственно-территориального развития мезосистем.

Одними из самых перспективных форм интеграции хозяйственно-управленческих и предпринимательских структур, на наш взгляд, являются кластеризация, цифровизация и полицентризация мезосистем, а также эффективное управление инновационным портфелем субъектов Российской Федерации.

Обзор исследований по теме оценки развития инфраструктуры региона

В регионах важное значение приобретает решение проблем в сфере нерационального использования и перерасходывания ресурсов потребления, в особенности потребления ресурсов для экономико-производственных и социально-хозяйственных нужд территории. Важно понимать, что стратегические природные ресурсы являются объектами экономической и национальной безопасности государства¹. Стратегически решить обозначенные проблемы можно путем реализации федеральных государственных и федеральных целевых программ, национальных проектов в области энергосберегающих стратегических ресурсов, имеющихся в субъектах РФ².

Предлагаем проведение корректировки реализации стратегий развития социоэкологического и экономического потенциала территорий региональных мезосистем с определением стратегических приоритетов развития территорий [Антонов 2018].

Применение быстрого форсайта позволяет вносить коррективы в стратегию эколого-экономического и социального развития региона путем проведения экспертизы существующих сценариев развития территории, с формированием коммуникаций между представителями общества, предпринимательства и органов государственной власти.

¹ Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации».

² Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

На региональном уровне необходимо детально прорабатывать стратегические альтернативы. В рамках стратегических проектов и на их основе в регионах необходимо формировать стратегические зоны хозяйствования и конструировать механизмы их освоения. Создание и планирование развития стратегических зон хозяйствования потребует от властей комплексной оценки их энерго-ресурсного, эколого-рекреационного, экономического и социального потенциалов, возможности вовлечения в хозяйственный оборот природных ресурсов за счет развития транспортной, энергетической и других инфраструктур.

Оценка развития инфраструктуры региона позволит выявить возможности по формированию транспортных коридоров для более интенсивного освоения стратегических природных ресурсов, развития перерабатывающих производств.

Формулы стратегии пространственного развития регионов

Стратегические региональные проекты должны опираться на формулу Стратегии пространственного территориального развития, трансформации коридоров, вмещающих механизм формирования кластеров с учетом принятых на федеральном уровне документов, направленных на создание и наиболее полное использование инновационного потенциала территории регионов, а также разработку механизмов и сценариев привлечения инвестиций, расширения полномочий реализации бизнес-сектора экономики, модернизации отраслей научно-технического и производственного потенциала на макро-, мезо- и микроуровнях в РФ, создание цифровых платформ для внедрения инноваций инфраструктурных объектов; создание условий для венчурных фондов и бизнес-инкубаторов. Данная формула в настоящее время применяется пока не столь широко и эффективно в регионах России, прежде всего по причинам, сдерживающим инновационную деятельность в субъектах РФ вследствие несовершенства региональных нормативно-правовых документов в этой области.

Для стратегического развития инновационной инфраструктуры важное значение приобретает обоснование следующей формулы, направленной на формирование кластеров: промышленных, аграрных, образовательных, научно-технологических, транспортно-логистических. Формирование кластеров позволяет развивать взаимодействие и сотрудничество предприятий и организаций разных организационно-правовых форм и направлений

деятельности, где могут принимать участия и эксперты из гуманитарных вузов страны. Большая роль должна отводиться предпринимательству.

Для воплощения данного проекта многие успешные вузы России стали образовывать совместные базовые кафедры с потенциальными работодателями страны и регионов, в частности Российский государственный гуманитарный университет уже приступил к реализации данной модели.

Технические вузы страны начали строительство полигонов и площадок на территории научно-внедренческих зон, которые будут направлены на подготовку конструкторской документации на экспериментальные модернизационные образцы машин и оборудования, проведение их испытания и организацию серийного производства, которые так важны для экономического развития регионов.

Рекомендации и перспективы исследования

Обоснование строительства в регионах технологических и промышленных парков должно сопровождаться проработкой вопросов развития транспортно-локационной и энергетической инфраструктур, создания таможенных и логистических терминалов, организации грузоперевозок и внешнеторговой деятельности.

В регионах необходимо осуществлять отбор инновационных проектов, которые могут получить государственную поддержку на конкурсной основе. Решения, принятые по государственной поддержке инновационных проектов, дадут возможность обосновать проектную основу региональных инновационных программ и рационально использовать финансовые ресурсы, включая средства бюджетов субъектов Российской Федерации.

Функции по координации инновационных программ и проектов следует возложить на региональные проектные офисы, которые должны превратиться в центры мониторинга выполнения программ, стратегических региональных проектов, региональных проектов, проектов государственно-частного партнерства, проектов концессионных соглашений; организовать международное сотрудничество в области инноваций и проектной деятельности.

Особое внимание следует уделить координации инновационных проектов в сфере экологической безопасности, рационального природопользования, расширению границ природоохранных зон рекреации. От предложенных мероприятий будут улучшены окружающая среда региональных мезосистем, качество жизни на-

селения, проживающего на территории региона. Так как согласно Конституции Российской Федерации «каждый имеет право на благоприятную окружающую среду»³.

Стратегии пространственного развития по ряду показателей определили деформирование (искажение) картины реально протекающих процессов на периферийных и бескрайних просторах государства, приводя к искажению видения долгосрочного развития мезосистем (субъектов Российской Федерации).

Экономические и социальные процессы в XXI в. складываются по иным законам [Антонов 2018]. Действующий институт стратегического территориального пространственного планирования препятствует цельному видению устойчивого развития государства в связи с отсутствием в стратегической риторике понятий «опорный каркас» и связанных с ним структурных элементов и нуждается в трансформации подходов к разработке целеориентированной методики на макро(мезо)региональном и трансграничном уровнях.

«Концепция опорного каркаса», пришедшая из прошлого, а точнее из середины XX столетия, дополняет районный подход, действуя и в его рамках, и вне их, служит инструментом познания реальной географии регионального (мезосистемного) хозяйства и населения, раскрывает процессы и результаты территориально-хозяйственной интеграции, имеющей большое значение в условиях НТР. Кластерная политика мезосистем опирается на механизм совершенствования интеграции предпринимательских кластеров мезосистем. Поскольку залогом устойчивого развития служат кластеры, то развивается конкурентоспособность регионов, помогающая территориальному социально-экономическому развитию, основанному на применении инноваций, в частности внедрении инновационной цифровой экосистемы или цифровых платформ.

Все предприятия, функционирующие в мезомикросистемах по кластерному принципу при цифровых платформенных экосистемах, создают себе, населению и партнерам фундамент для дальнейшего устойчивого развития и развития конкурентоспособности.

В основном эффект достигается при мультипликативном подходе:

- за счет прироста инвестиций;
- слияния и формирования новых бизнес-инновационных структур и предприятий;
- интеграции науки и производства.

³ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

Все это является неотъемлемым компонентом деятельности крупных хозяйственных комплексов, вовлеченных в глобальную конкуренцию за стратегические природные ресурсы, инвестиции и инновационные технологии.

Таблица 1

Особенности формирования и реализации
государственной политики РФ
в сфере территориально-пространственного прогнозирования
и планирования мезосистем

Проблематика современного территориально-пространственного планирования	Аспекты, влияющие на подходы к пространственному прогнозированию и планированию в XXI в.
Короткий планируемый горизонт долгосрочного пространственного развития	Формирование устойчивого развития и конкурентоспособности государства
Отсутствие согласованного «рисунка» базового опорного каркаса страны с учетом событий последних двух лет	Изменение роли территориального районирования (зонирования)
Сомнительная объектность, привязанная к границам административно-территориальных единиц РФ	Обеспечение комплексного подхода к стратегическому развитию территории (межотраслевого, межведомственного, межрегионального)
Приоритет отраслевого планирования, привязка СЭР территорий к размещению производительных сил	Обеспечение комплексного подхода к формированию имиджевой привлекательности регионов, закладки индикаторов общего и индивидуально-аутентичного характера, выделяющего регионы и их отличительные черты с созданием маршрутной «карты» («сетки»)

Составлена авторами.

Реализация задач, входящих в стратегический региональный проект и направленных на создание инновационной инфраструктуры, должна оказать значительное положительное влияние на формирование кластеров по направлениям: информационно-коммуникационное, транспортно-логистическое и научно-технологическое. Развитие данных кластеров позволит развивать взаимодействие производственных компаний, проектных институтов, образовательных университетов и объектов инновационно-инвестиционной, логистической и финансовой инфраструктур.

Заключение

Подводя итоги исследования, отметим, что реализация стратегических региональных проектов должна быть ориентирована и на создание в регионах предприятий, использующих ресурсосберегающие и безотходные технологии производства, организаций, эффективно обеспечивающих электроснабжение, водоснабжение и водоотведение, учреждений, осуществляющих мероприятия по охране, защите природных ресурсов и контролю за их состоянием.

Одним из основных направлений экологоэкономического и социального развития регионов должно стать стратегическое развитие инфраструктуры. Развитие инфраструктуры позволяет вовлекать в хозяйственный оборот природные ресурсы, развивать транспортные коммуникации, организовывать перевозку людей и грузов на большие расстояния, строить высокоскоростные магистрали и создавать воздушное сообщение с другими регионами.

Любое обоснование стратегирования геополитического, геоэкономического, геопространственного развития необходимо осуществлять взвешенно, продумывая каждый сценарий реализации и инструменты формирования стратегических альтернатив и приоритетов развития региональных мезосистем, определяя зоны хозяйствования и возможностей их освоения, подкрепленные потенциалом реализации проектов [Архипова 2014].

Важно обратить внимание и на «Пространственный каркас РФ» – финансирование мер транспортных коридоров: скоростных магистралей и дорог-дублеров, соединяющих крупные ареалы расселения с запада на восток: усиление экокоридора «Сибстрим» за счет развития исторических опорных узлов – полицентрических агломераций (конурбаций) и связей между ними; продолжение формирования исторического транспортного коридора «Севсиб», обслуживающего индустриально-сырьевой пояс; развитие меридиональных социоэкономических и транспортных артерий – восстановление водных путей и исторических систем расселения вдоль них, что в будущем должно привести к увеличению роста населения в отдаленных от центра России и прежде всего столицы районах; создание единой транспортно-узловой системы, способствующей свободному перемещению населения по регионам страны, решению проблем, связанных с миграционными процессами [Архипова и др. 2023].

Для ускорения процессов развития вышеупомянутого тезиса следует уделить внимание регулированию развития агломерационных систем вокруг региональных центров. Должен быть приоритет содержания в хорошем состоянии имеющихся инфраструктурных активов перед созданием новых активов, необ-

ходима синхронизация региональных политик с отраслевыми программами и программами корпораций (ОАО «РЖД», ПАО «Газпром», Госкомпания ООО «Автодор» и др.), реализация политики содействия локальным органам местного самоуправления (ОМСУ) в регионах.

В ближайшем будущем важно сосредоточиться на исследовании влияния информационно-коммуникационных цифровых технологий (ИКЦТ) на региональное социально-экономическое развитие. В ходе предварительных итогов реализации проекта «Умный город» были выявлены эпизоды коррупционных скандалов и отсутствие у глав регионов и администраций муниципальных образований единого понимания стратегии умного города и территориального развития в условиях глобальной цифровизации экономики и управления.

Литература

- Антонов 2018 – Антонов А.В. Приоритеты и стратегии экологической безопасности регионов // Приоритеты и перспективы эколого-экономического развития: региональный и муниципальный аспекты: Материалы науч.-практич. конф. 29 марта 2018 г. М.: Росинформагротех, 2018. С. 19–26.
- Архипова 2014 – Архипова Н.И. Приоритеты социально-экономического развития России в условиях современных глобальных вызовов // Вестн. Сев.-Осетин. гос. ун-та имени К.Л. Хетагурова. 2014. № 2. С. 228–233.
- Архипова и др. 2023 – Архипова Н.И., Васюткина Е.С., Чавыкина М.А. Миграционные процессы: проблемы и решения // Вестн. РГГУ. Сер. «Экономика. Управление. Право». 2023. № 4. С. 8–25.

References

- Antonov, A.V. (2018), “Priorities and strategies of environmental safety of regions”, *Prioritety i perspektivy ekologo-ekonomicheskogo razvitiya: regional'nyi i munitsipal'nyi aspekt: Materialy nauchno-praktich. konf 29 marta 2018 g.* [Priorities and prospects of ecological and economic development: regional and municipal aspect. Proceedings of the scientific and practical conference, March 29, 2018], Rosinformagrotekh, Moscow, Russia, pp. 19–26.
- Arkhipova, N.I. (2014), “Priorities of socio-economic development of Russia under current global challenges”, *Bulletin of the North Ossetian State University named after K.L. Khetagurov*, no. 2, pp. 228–233.
- Arkhipova, N.I., Vasyutina, E.S. and Chavykina, M.A. (2023), “Migration processes: the issues and solutions”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Economics. Management. Law” Series*, no. 4, pp. 8–25.

Информация об авторах

Андрей Б. Ильин, доктор экономических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; ilin.ab@rggu.ru ORCID ID 0009-0002-0394-7884.

Роман Е. Торгашев, кандидат педагогических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; torgre@mail.ru, ORCID ID 0000-0001-7075-1916.

Information about the authors

Andrey B. Ilyin, Dr. of Sci. (Economics), associate professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; ilin.ab@rggu.ru, ORCID ID 0009-0002-0394-7884.

Roman E. Torgashev, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; torgre@mail.ru, ORCID ID 0000-0001-7075-1916.

УДК 338.43:004.8

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-18-31

Система сквозного внутреннего контроля
на основе искусственного интеллекта
в организациях агросферы

Юрий Н. Катков

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, kpn95@yandex.ru*

Анастасия А. Романова

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, romanovargaumsha@mail.ru*

Семен И. Смычков

*ООО «Аудиторская фирма “Аваль”» Москва, Россия,
pirattinbox@gmail.com*

Павел Д. Шалаев

*ООО «Аудиторская фирма “Аваль”» Москва, Россия,
dvrhelper@gmail.com*

Аннотация. Авторский коллектив рассматривает вопросы разработки и апробации системы сквозного внутреннего контроля в организациях агросферы с использованием искусственного интеллекта (ИИ). В условиях динамично меняющейся рыночной среды такая система становится необходимым этапом для успешного развития сельскохозяйственных организаций. Она позволяет эффективно управлять рисками и адаптироваться к непредсказуемым внешним и внутренним факторам, характерным для аграрного сектора. Предложенная система сквозного внутреннего контроля на основе ИИ охватывает все аспекты деятельности организации и обеспечивает непрерывный контроль на протяжении всего технологического цикла. Она помогает своевременно выявлять и устранять проблемы, связанные с качеством продукции, безопасностью и соответствием стандартам. Использование современных информационных технологий в контрольной деятельности организаций агросферы, предложенных в статье, позволяет превентивно запустить механизм нивелирования рисков, связанных с человеческим фактором, и непрерывно мониторить воздействие факторов внешней и внутренней среды хозяйствования экономического субъекта на основе оперативных информационно-аналитических механизмов.

© Катков Ю.Н., Романова А.А., Смычков С.И., Шалаев П.Д., 2024

Ключевые слова: сквозной внутренний контроль, управление предприятием, нейронные сети, искусственный интеллект, сельскохозяйственные организации

Для цитирования: Катков Ю.Н., Романова А.А., Смычков С.И., Шалаев П.Д. Система сквозного внутреннего контроля на основе искусственного интеллекта в организациях агросферы // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 4. С. 18–31. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-18-31

System of end-to-end internal control based on artificial intelligence in agrosphere organizations

Yuriy N. Katkov

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
kun95@yandex.ru*

Anastasia A. Romanova

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
romanovargaymsha@mail.ru*

Semyon I. Smychkov

Aval Audit Firm LLC, Moscow, Russia, pirattinbox@gmail.com

Pavel D. Shalaev

Aval Audit Firm LLC, Moscow, Russia, dvrhelper@gmail.com

Abstract. In the study, the author's team considers the issues of developing and testing a system of end-to-end internal control in agricultural organizations using artificial intelligence (AI). In the dynamically changing market environment, such a system becomes a necessary stage for the successful development of agricultural organizations. It allows for effective risk management and adaptation to unpredictable external and internal factors characteristic of the agricultural sector. The proposed system of end-to-end internal control based on AI covers all aspects of the organization's activities and ensures continuous control throughout the entire technological cycle. It helps to identify and eliminate issues related to product quality, safety and compliance with standards in a timely manner.

The use of modern information technologies in the control activities of agrosphere organizations, proposed in the article, allows for a proactive launch

of a mechanism for leveling risks associated with the human factor and continuously monitor the impact of factors of the external and internal business environment of an economic entity on the basis of operational information and analytical mechanisms.

Keywords: end-to-end internal control, enterprise management, neural networks, artificial intelligence, agricultural organizations

For citation: Katkov, Yu.N., Romanova, A.A., Smychkov, S.I. and Shalaev, P.D. (2024), "System of end-to-end internal control based on artificial intelligence in agrosphere organizations", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 4, pp. 18–31, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-18-31

Введение

В условиях ускоренного развития технологий и глобальных изменений в сельском хозяйстве аграрные предприятия сталкиваются с множеством непредсказуемых факторов, угрожающих их устойчивости и финансовой стабильности. Нестабильный климат, вспышки заболеваний, колебания цен на сырье и продукцию, дефицит квалифицированных кадров и ограниченный доступ к финансированию создают серьезные риски для аграрного бизнеса. Отсутствие эффективной системы внутреннего контроля, охватывающей все этапы производственного цикла, становится одним из ключевых факторов, препятствующих успешному развитию аграрных предприятий. Традиционные методы внутреннего контроля часто оказываются недостаточно гибкими и оперативными, чтобы справляться с современными вызовами. В этом контексте возникает необходимость в формировании системы сквозного внутреннего контроля, основанного на инновационных технологиях, в частности на использовании ИИ. Использование нейронных сетей в контрольной деятельности позволяет значительно повысить ее эффективность и оперативность, обеспечить более точные прогнозы рисков и разработать более эффективные меры по их управлению [Фридман 2022]. Данная статья посвящена анализу существующих подходов к формированию сквозного внутреннего контроля в АПК, изучению преимуществ использования ИИ в этой сфере и выявлению перспективных направлений развития.

Цель исследования – разработка модели системы сквозного внутреннего контроля на основе искусственного интеллекта и обоснование ее использования в организациях агросферы.

Успешная работа и развитие организаций аграрного сектора экономики в современных условиях непосредственно связаны и напрямую зависят от динамичности рыночного механизма, его неопределенности и рискованности, что требует от менеджеров и специалистов агробизнеса высокой квалификационной подготовки, компетентности в принятии эффективных управленческих решений. В связи с чем формирование и актуализация механизма обеспечения экономической безопасности организаций АПК с учетом особенностей среды функционирования и внутренних дестабилизирующих факторов являются объективной необходимостью современности.

Результаты исследования и их обсуждение

Широкий спектр применения передовых технологий искусственного интеллекта в сквозном внутреннем контроле позволяет организациям АПК автоматизировать большой круг рутинной работы. Например, в зависимости задач, стоящих перед системой внутреннего контроля, автоматизированные системы сквозного контроля позволяют минимизировать ручной труд в процессе инвентаризации, так как современные технологии успешно распознают символы инвентарных номеров, способны быстро считывать штрих-коды и определять по прописанным алгоритмам наличие товаров на складе, тем самым уменьшая количество ошибок и ускоряя процесс учета.

Автоматизация учетных процедур и процедур внутреннего контроля на базе «умных» систем и искусственного интеллекта одновременно со снижением ручного труда повышает качество контроля. Искусственный интеллект занимает центральное место в модели сквозного внутреннего контроля, анализируя внешние изменения и адаптируясь к ним, сохраняет объективность в учетно-контрольном механизме¹.

Модель сквозного внутреннего контроля, разработанная для организаций АПК с использованием искусственного интеллекта, представлена на рис. 1.

¹ Резниченко С.М. Современные системы внутреннего контроля: Учеб. пособие / С.М. Резниченко, М.Ф. Сафонова, О.И. Швирева. М.: Феникс: Высшее образование, 2016. 510 с.



Рис. 1. Модель сквозного внутреннего контроля в организациях АПК с использованием ИИ. Составлен авторами

Предложенная модель сквозного внутреннего контроля в инструментальном плане опирается на использование искусственного интеллекта. Работы, связанные с анализом учетных данных, моделированием и мониторингом бизнес-процессов, их верификацией, контролем отклонений в процессе их выполнения, передаются искусственному интеллекту. Такой подход освободит от рутинных трудоемких операций специалистов по внутреннему контролю, обеспечит их оперативной отчетностью и даст возможность своевременно корректировать отклонения от заданных параметров по всему комплексу бизнес-процессов организации, что особенно важно для организаций АПК, имеющих сложные, часто территориально разобщенные структуры, несколько направлений деятельности и множество бизнес-процессов, контроль за которыми практически невозможен без средств автоматизации и, в частности, использования ИИ. Содержание модели системы ситуационного внутреннего контроля представлена в табл. 1.

Таблица 1

Содержание элементов модели системы сквозного внутреннего контроля

Система сквозного внутреннего контроля организаций АПК			
Контрольные процедуры	Оценка рисков	Оценка осуществления СВК	Контрольная среда
Контроль за соблюдением правовых норм и требований законодательства в сфере сельского хозяйства Контроль за планированием и использованием ресурсов Контроль за документооборотом Контроль за финансовыми операциями Контроль за производственным процессом Контроль за информационной безопасностью	Идентификация и анализ внутренних рисков, связанных с основной деятельностью предприятия Мониторинг за внешними рисками, связанными с текущей деятельностью организации Автоматизация оценки рисков с использованием интеллекта	Соответствие нормативным актам Соответствие внутреннему контролю целям организации Защищенность компании от финансовых, юридических и прочих рисков Степень доверия в СВК со стороны руководства компании Эффективность документирования	Контроль соответствия деятельности норм действующего законодательства Соблюдение внутренних норм организации Порядок составления отчетов Разработка должностных обязанностей Изучение работы подразделений Анализ достигнутых результатов Разработка мероприятий для контроля, оценки и стимулирования работы сотрудников Искусственный интеллект
Субъекты СВК Органы управления Главный бухгалтер Сотрудники организации Служба внутреннего контроля	Объекты СВК Законность совершаемых операций и сделок Организация деятельности предприятия и его структурных подразделений Функционирование системы оценки и управления рисками	Нормативно-правовая база Федеральные законы Кодексы РФ НПА Банка России НПА контрольных государственных органов Учредительные документы и пр.	Автоматизация процессов Сбор и обработка финансовых данных Проверка соответствия бухгалтерским нормам и стандартам

Составлена авторами.

Сквозной контроль должен охватывать все этапы воспроизводственного цикла, включая контроль эффективности продукции и инноваций, закупку сырья, производство, сбыт и финансовые результаты. Он должен соответствовать стандартам ISO, управления качеством и учета [Крышкин 2021].

Для повышения эффективности сквозного контроля нужно регулярно проводить его оценку, чтобы выявить резервы управления. Систему внутреннего контроля необходимо анализировать и оценивать ее эффективность с двух сторон. Во-первых, необходимо оценивать качество и объективность контрольных процедур. Во-вторых, оценивать затратным методом оптимизационные процедуры модернизации системы контроля деятельности организации [Колесов и др. 2016].

Учитывая основную коммерческую цель функционирования бизнеса требуется оценивать не только абсолютные показатели, но и результативность процедур в общем контуре организаций. Показатели могут быть не только качественными, но и количественными абсолютными и относительными (коэффициентами, интегральными комплексными показателями).

Современная оценка в условиях цифровизации сводится к непрерывным процедурам контроля – мониторингу контрольной деятельности всех бизнес-процессов. Существующая методика оценки сводится к анализу «план-факт», ретроанализу и экстраполяции прогнозных ожидаемых значений, но искусственный интеллект позволяет корректировать количественный традиционный метод с учетом коэффициентов поведенческих факторов, таких как культура безопасности и уровень осведомленности персонала.

Внутренний контроль и оценка его качества возлагают на контролера дополнительные процедуры по непрерывному изучению эффективности системы контроля. Повышение качества в настоящее время фокусируется на разделении обязанностей, мерах контроля, сохранности записей, уровне подготовки и компетентности сотрудников, эффективности внутренней ревизии и качестве документооборота [Касюк 2015].

Для оценки целесообразности и эффективности внедрения нового программного обеспечения следует определить показатели и цели проекта. После внедрения искусственного интеллекта нужно следить за его показателями и анализировать результаты. Для оценки сквозного контроля разработана система показателей, представленная в табл. 2.

Таблица 2

Показатели оценки системы ситуационного внутреннего контроля в организациях АПК

Наименование показателя	Формула	Расшифровка показателей	Комментарий
Коэффициент экономической эффективности (КЭЭ)	$КЭЭ = \frac{ЭЗ - ЗНВ}{ЗНВ} / ЗНВ$	ЭЗ – экономия затрат, или разница в затратах, на содержание ССВК до и после внедрения автоматизации и ИИ ЗНВ – затраты на внедрение автоматизированных затрат и ИИ	Показатель, который используется для оценки эффективности инвестиций или проектов. Он вычисляется как отношение суммарной прибыли к затратам на проект. КЭЭ помогает определить, является ли проект прибыльным и стоит ли в него вкладывать дополнительные ресурсы
Коэффициент изменения выявляемых нарушений, совершенных в связи с применением автоматизированных систем и ИИ (Квир)	$Квир = \frac{Квн(коп)}{Квн(ноп)}$	Квн(коп) – коэффициент выявления нарушений, совершенных работниками, в том числе расчетных на конец отчетного периода Квн(ноп) – коэффициент выявления нарушений, совершенных работниками, в том числе расчетных на начало отчетного периода	Коэффициент изменения выявляемых нарушений можно определить как отношение разницы между числом выявленных нарушений после и до внедрения автоматизированных систем и ИИ к числу нарушений до внедрения. Например, если до внедрения системы было выявлено 100 нарушений, а после внедрения – 80, то коэффициент изменения будет равен $(80 - 100) / 100 = -0,2$, или –20%. Это означает, что система контроля стала выявлять меньше нарушений. Это позволяет оценить эффективность внедрения автоматизированных систем и ИИ в процесс контроля и мониторинга нарушений
Коэффициент выявленных при помощи автоматизированных систем или ИИ резервов (Квр)	$Квр = \frac{ВР}{Зсод}$	ВР – выявленные резервы, тыс. руб. Зсод – затраты на организацию и функционирование внутреннего контроля, тыс. руб.	Показатель, который отражает эффективность использования автоматизированных систем или искусственного интеллекта в выявлении резервов в бизнес-процессах. Он рассчитывается как отношение числа выявленных резервов с помощью автоматизированных систем или ИИ к общему числу выявленных резервов. Чем выше коэффициент, тем более эффективно используются автоматизированные системы или ИИ для оптимизации бизнес-процессов

Окончание табл. 2

Наименование показателя	Формула	Расшифровка показателей	Комментарий
Коэффициент времени реакции на выявленные нарушения (Кр), час.	$K_r = \frac{ВНР}{ОВ}$	ВНР – время, затраченное на реакцию на нарушение ОВ – общее время, прошедшее с момента выявления нарушения	Коэффициент отражает, как быстро служба внутренних дел реагирует на выявленные нарушения в хозяйственной деятельности. Он может быть определен как отношение времени, затраченного на реакцию на нарушение, к общему времени, прошедшему с момента выявления нарушения до его устранения. Чем меньше этот коэффициент, тем более эффективно работает служба, так как она быстро реагирует на нарушения и устраняет их в короткие сроки
Коэффициент изменения времени на выявленные нарушения (Кир), час.	$K_{ир} = \frac{(ВНР1 - ВНР2) / ВНР1}$	ВНР1 – время, затраченное на реакцию на нарушение до внедрения автоматизированных систем и ИИ ВНР2 – время, затраченное на реакцию на нарушение после внедрения	Показатель, который отражает изменение времени, затрачиваемого на выявление и реагирование на нарушения, после внедрения какой-либо системы или технологии. Он вычисляется как отношение разницы между старым и новым временем к старому времени и выражается в процентах. Чем выше коэффициент изменения времени, тем эффективнее новая система или технология в сокращении времени на выявление и реагирование на нарушения
Коэффициент применения средств автоматизации и ИИ в системе внутреннего контроля (Кма)	$K_{ма} = \frac{Оа}{Окп}$	Оа – объем контрольных процедур, выполняемых с применением автоматизированных систем или ИИ, чел.-час. или % Окп – общий объем контрольных процедур к плану или программе, чел.-час. или %	Коэффициент отражает долю процедур, выполненных с использованием средств автоматизации и искусственного интеллекта в системе сквозного внутреннего контроля. Он может быть определен как отношение количества процедур, выполняемых с использованием средств автоматизации и ИИ к общему количеству процедур контроля. Чем выше этот коэффициент, тем более эффективно работает система контроля, так как автоматизированные средства позволяют быстро выявлять нарушения и принимать меры по их устранению

Составлена авторами на основе материалов [Касюк 2015].

Пример реализации и функционирования искусственного интеллекта в системе сквозного внутреннего контроля

Организация «АгроФерма», специализирующаяся на выращивании зерновых культур, столкнулась с проблемой неэффективного контроля за качеством оформления и достоверности первичной документации. Несвоевременное выявление ошибок и сознательных неточностей привело к искажению финансовой отчетности, недостоверности финансовых показателей и необходимости использовать дополнительные ресурсы для решения проблем. «АгроФерма» решила внедрить систему сквозного внутреннего контроля с использованием искусственного интеллекта.

До внедрения системы

Общие затраты в стоимостном выражении на службу внутреннего контроля составляли 4 млн рублей ежегодно. Было выявлено 55 случаев нарушения составления первичной документации, проводилось 110 контрольных мероприятий. Время на реагирование на выявленные проблемы составляло 48 часов, а сами проблемы выявлялись в среднем за период, равный семи дням.

После внедрения системы

Организация «АгроФерма» после апробации и внедрения в финансово-хозяйственную деятельность системы сквозного внутреннего контроля – OCR-системы (Optical Character Recognition) – с применением элементов искусственного интеллекта получила положительные эффекты. Описанная технология, построенная на базе искусственного интеллекта, позволяет осуществлять автоматический анализ текста и преобразование его в данные, читаемые компьютером [Булт 2023]. OCR-система – это система мониторинга (сбора, регистрации, систематизации, обработки и анализа информации) бизнес-процессов, подготовки управленческих отчетов и визуализации их результатов для лиц, принимающих управленческие решения, с возможностью поддержки принятия логических решений путем достижения оперативности и точности обработки данных, циркулирующих в бизнес-процессах агропромышленности.

Совокупные вложения на создание и обеспечение функционирования службы внутреннего контроля увеличились до 5 млн рублей, что связано с вложениями в квалификационные характеристики

персонала. Детальный и объективный анализ позволил выявить ошибки с помощью автоматизированных инструментов в общем количестве контрольных процедур 140 при эффективности проверки 71,4%. Искусственный интеллект в системе внутреннего контроля сгенерировал рекомендации, связанные с оптимизацией использования удобрений и оптимизацией посевных площадей, что в общей сумме позволило оптимизировать и высвободить ресурсы в стоимостном выражении – 1,5 млн рублей. Время реагирования на проблемы сократилось с 48 до 16 часов, а реализации процедур – до трех дней. Затраты на внедрение технологий искусственного интеллекта в систему сквозного внутреннего контроля составили 350 тыс. руб. В табл. 3 рассчитана эффективность системы сквозного внутреннего контроля после внедрения искусственного интеллекта.

Таблица 3

Расчет интегральной оценки эффективности системы сквозного внутреннего контроля

Показатель	Значение показателя	Вес показателя
Коэффициент экономической эффективности (КЭЭ)	0,65	–
Коэффициент изменения выявляемых нарушений, совершенных работниками, в связи с применением автоматизированных систем и ИИ (Кивр)	0,7	0,3
Коэффициент выявленных нарушений при помощи автоматизированных систем или ИИ резервов (Квр)	1	0,2
Коэффициент времени реакции на выявленные нарушения (Кр)	0,33	0,1
Коэффициент изменения времени на выявленные нарушения (Кир)	0,33	0,1
Коэффициент применения средств автоматизации и ИИ в системе ситуационного внутреннего контроля (Кма)	0,8	0,3
Интегральная оценка* (0,3*Кивр+0,2*Кврм+0,1*Кр+0,1*Кир+0,3*Кма)	0,716	

Составлена авторами

*Критерии распределения интегральной оценки:

- 0–0,2 – очень низкий уровень эффективности;
- 0,2–0,4 – низкий уровень эффективности;

- 0,4–0,6 – умеренный (средний) уровень эффективности;
- 0,6–0,8 – высокий уровень эффективности;
- 0,8–1 – очень высокий уровень эффективности.

На основании данных, представленных в табл. 3, а именно предложенной интегральной оценки эффективности системы внутреннего контроля, можно сделать вывод о том, что объект исследования при апробации на агрофирме показал высокий уровень эффективности.

Организация оптимизировала систему сквозного внутреннего контроля, сократив время реакции на проблемы втрое, а также улучшила мониторинг первичных документов, что подтверждается увеличением коэффициента обнаружения нарушений, совершенных сотрудниками, благодаря использованию автоматизированных систем и ИИ. Внедрение искусственного интеллекта позволило выявлять больше проблем, но и получать больше информации для оптимизации остальных процессов, что привело к обнаружению скрытых возможностей. Таким образом, сквозной внутренний контроль в компании «АгроФерма» по результатам ситуационной апробации стал оперативным и эффективным. Кроме того, «АгроФерма» получила экономическую выгоду в виде высвобожденных ресурсов, которая была достигнута благодаря внедрению технологий контроля на базе ИИ. Однако при внедрении ИИ в деятельность компаний важно помнить, что этот процесс является комплексным и требует не только инвестиций в технологии, но и изменений в работе сотрудников и в организационной структуре. Необходимо регулярно контролировать эффективность системы и оптимизировать ее работу с учетом полученных данных.

Заключение

Для сельскохозяйственных предприятий крайне важно своевременно выявлять возникающие риски, угрозы и изменения в экономической среде и реагировать на них, что позволит реализовать систему сквозного внутреннего контроля. Сущность инструментария состоит в возможности предотвращать и устранять нарушения правил и норм, а также выявлять резервы. Система сквозного внутреннего контроля также позволяет агробизнесу обнаруживать возможности для улучшения экономической безопасности, снижать риски и повышать эффективность бизнес-процессов. Современному сектору сельского хозяйства свойственны высокая степень риска и неопределенности при осуществлении своей деятельности,

что, в свою очередь, требует от руководителей данных организаций системного подхода при принятии решений с обязательным использованием сквозного контроля, опирающегося на анализ факторов внешней и внутренней среды агроформирований. Такую комплексную и сложную работу в настоящее время невозможно делать без использования современных цифровых технологий.

Благодаря использованию цифровых технологий на базе современных разработок в области искусственного интеллекта организации могут повысить эффективность системы внутреннего контроля и снизить вероятность ошибок с применением сквозных технологий. Искусственный интеллект, как важное звено интеграции контрольных процедур и стратегического менеджмента, является средством адаптации внутренней системы бизнеса к внешним изменениям. Это позволяет предприятиям успешно управлять своей деятельностью и достигать поставленных целей.

В ходе исследования была представлена авторская модель системы сквозного внутреннего контроля, предполагающая повсеместное внедрение подобных систем при осуществлении оценки рисков предприятий агропромышленного комплекса.

Литература

- Бутл 2023 – *Бутл Р.* Искусственный интеллект и экономика: Работа, богатство и благополучие в эпоху мыслящих машин: Пер. с англ. М.: Альпина ПРО, 2023. 424 с.
- Касюк 2015 – *Касюк Е.А.* Внутренний контроль в системе управления хозяйствующего субъекта: современные методы и подходы к оценке повышения его эффективности // Вестн. Омского ун-та. 2015. № 4. С. 38–45.
- Колесов и др. 2016 – *Колесов Е.С.* Внутренний контроль эффективности деятельности коммерческой организации: системный подход / Е.С. Колесов, А.М. Пронина, Г.В. Сахаров. М.: Русайнс. 2016. 176 с.
- Крышкин 2021 – *Крышкин О.* Настольная книга по внутреннему аудиту: риски и бизнес-процессы. 5-е изд. М.: Альпина Паблшер, 2021. 478 с.
- Фридман 2022 – *Фридман А.* Контроль в регулярном менеджменте: мощный ресурс повышения эффективности управления. М.: Добрая книга, 2022. 448 с.

References

- Bootle, R. (2023), *Iskusstvennyi intellekt i ekonomika: Rabota, bogatstvo i blagopoluchie v epokhu myslyashchikh mashin* [Artificial Intelligence and Economics. Work, Wealth and Welfare in the Age of the Robot], Alpina PRO, Moscow, Russia.

- Friedman, A. (2022), *Kontrol' v regulyarnom menedzhmente: moshchnyy resurs povysheniya effektivnosti upravleniya* [Control in regular management. A powerful resource for improving management efficiency], Dobraya kniga, Moscow, Russia.
- Kasyuk, E.A. (2015), "Internal control in management system of a business entity: modern methods and approaches to assessment and improvement its effectiveness", *Herald of Omsk University, Series "Economics"*, no. 4, pp. 38–45.
- Kolesov, E.S., Pronina, A.M. and Sakharov, G.V. (2016), *Vnutrennii kontrol' effektivnosti deyatel'nosti kommercheskoi organizatsii: sistemnyi podkhod; monografiya* [Internal control of a commercial organization performance. System approach. Monograph], Rusains, Moscow, Russia.
- Kryshkin, O. (2021), *Nastol'naya kniga po vnutrennemu auditu: Riski i biznes-protsessy* [Internal Audit Handbook. Risks and Business Processes], 5th ed., Alpina Publisher, Moscow, Russia.

Информация об авторах

Юрий Н. Катков, кандидат экономических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; kun95@yandex.ru

Анастасия А. Романова, кандидат экономических наук, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; romanovargaymsha@mail.ru

Семен И. Смышков, Аудиторская фирма «Аваль», Москва, Россия; 115035, Россия, Москва, ул. Пятницкая, д. 18, стр. 3; pirattinbox@gmail.com

Павел Д. Шалаев, Аудиторская фирма «Аваль», Москва, Россия; 115035, Россия, Москва, ул. Пятницкая, д. 18, стр. 3; dvrhelper@gmail.com

Information about the authors

Yuriy N. Katkov, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; kun95@yandex.ru

Anastasia A. Romanova, Cand. of Sci. (Economics), Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; romanovargaymsha@mail.ru

Semyon I. Smychkov, LLC Audit Firm "Aval", Moscow, Russia; bldg. 3, bld. 18, Pyatnitskaya Street, Moscow, Russia, 115035; pirattinbox@gmail.com

Pavel D. Shalaev, LLC Audit Firm "Aval", Moscow, Russia; bldg. 3, bld. 18, Pyatnitskaya Street, Moscow, Russia, 115035; dvrhelper@gmail.com

УДК 334

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-32-45

Социальные предприятия и социальное предпринимательство: отечественный и зарубежный опыт

Анастасия А. Плюхина

*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, pluhinaa@yandex.ru*

Аннотация. В статье сделан вывод о том, что социальное предпринимательство как всеобъемлющая движущая сила научно-технического прогресса, механизм обеспечения инновационного развития социально-экономических систем играет ведущую роль в процессе общественного благосостояния. Проводится анализ процесса становления и развития социального предпринимательства, предпосылок его зарождения в международной практике и раскрываются особенности создания социальной предпринимательской системы в России как социально ориентированном государстве с учетом возможного решения вопросов формирования устойчивых социально-экономических эффектов.

Ключевые слова: социальное предприятие, социальное предпринимательство, общественное благосостояние, социальные функции, социальная ответственность

Для цитирования: Плюхина А.А. Социальные предприятия и социальное предпринимательство: отечественный и зарубежный опыт // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 4. С. 32–45. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-32-45

Social enterprises and social entrepreneurship. National and foreign experience

Anastasiya A. Plyukhina

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
pluhinaa@yandex.ru*

Abstract. The article concludes that social entrepreneurship as a comprehensive driving force of scientific and technological progress, a mechanism for ensuring innovative development of socio-economic systems, plays a leading

© Плюхина А.А., 2024

role in the public welfare process. The author analyzes the process of formation and development of social entrepreneurship, the prerequisites for its emergence in international practice and reveals the features of the creation of a social entrepreneurial system in Russia as a socially oriented state, taking into account the possible solution to the issues of forming sustainable socio-economic effects.

Keywords: social enterprise, social entrepreneurship, social welfare, social functions, social responsibility

For citation: Plyukhina, A.A. (2024), "Social enterprises and social entrepreneurship. National and foreign experience", *Science and art of management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 4. pp. 32–45, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-32-45

Введение

В условиях обострения социально-экономических проблем и социальной напряженности в стране возникает необходимость углубленного исследования особенностей развития социального предпринимательства, его проблем и возможностей.

Социальное предпринимательство (СП) – это разновидность бизнеса, доходы которого направлены главным образом на его развитие, общественные дела или решения острых социальных проблем.

Как общественное явление оно появилось в западноевропейских странах во второй половине XVIII в., однако его легализация как социального института состоялась лишь примерно в конце XIX в. Более активное распространение социальное предпринимательство получило приблизительно 15–20 лет назад.

Данный вид деятельности связан с созданием новых бизнес-моделей, основной задачей которых являются устойчивые позитивные социальные результаты в инфраструктурном обеспечении общественной системы.

Решая социальные проблем, предприниматели действуют в соответствии с главными принципами ценностей, тем самым не только обогащаются материально, а также реализовываются духовно и морально.

СП формирует экономическую основу для решения социальных и эколого-туристских проблем инновационными методами, сочетая в себе черты государственного и частного секторов. Оно направлено на практическую реализацию инноваций для решения самых сложных проблем общества: бедности, голода, безработицы,

неграмотности, заболеваний. Результатом такой деятельности становится социальная инновация как новый способ решения наиболее острых проблем современного общества, таких как бедность, неграмотность, безработица и др. Ее ценность и значимость определяются способностью удовлетворять потребности населения новыми, более удобными способами.

Изучение зарубежного опыта реализации социальных проектов может оказаться полезным для российской практики в части выявления наиболее перспективных направлений развития и распространения социальных проектов в отечественной рыночной экономике, внедрения новых социальных технологий, а также анализа собственных ошибок. Это позволит избежать повторения негативного опыта других государств.

Особенности развития социального предпринимательства в России и мире

Современное социальное предпринимательство предоставляет равные права для людей, общества, природной среды, выступая глобальной силой, так как социальные предприятия и их сети развиваются и люди объединяются для создания жизнеспособных организаций. Каждый имеет право равной ценности собственности, право голоса и выбора, своего вклада в социальное и экологическое благополучие.

Таким образом, социальное предприятие является формой коммерческого предприятия, где собственность, контроль и богатства распределяются равномерно, способствуя становлению более открытого и честного общества.

С конца 1970-х гг. используется следующее определение социального предприятия:

...социальное предприятие – это юридически зарегистрированная организация, которая находится в совместной собственности и под контролем членов этой организации и основана на принципах равной доли собственности. Предприятие осуществляет коммерческую деятельность, создает общественное богатство и способствует улучшению экологии. Общественное богатство и экологические выгоды являются неотъемлемой частью целей деятельности социального предприятия, на их достижение предприятие направляет часть прибыли [Баталина и др. 2008, с. 30].

Социальное предприятие пытается быть коммерчески успешным, экологически чувствительным и создавать общественное богатство.

Успех социального предприятия измеряется тройным результатом деятельности [Пономарев, Светуньков 2016, с. 39].

Финансовая независимость, создание общественного богатства, ответственность за окружающую среду определяются планированием и деятельностью предприятия и являются критериями для оценки успеха. Общественное богатство можно определить как преимущества и доходы, полученные группой людей, которые организовались для достижения определенных целей и результатов. Эти преимущества и прибыль не могут быть получены индивидуально, а только коллективно. То, каким образом социальное предприятие способствует общественному богатству, зависит от вида его коммерческой деятельности. Это может быть оказание помощи персоналу в профессиональном росте, закупка у определенных поставщиков, которые сотрудничают с движением «честная торговля» (Fairtrade), предоставление финансовых грантов местной общине или же пожертвование процента доходов на благочиние [Жохова 2015].

В каждой стране существуют свои правовые формы, которые будут определять форму деятельности социального предприятия. Регулятивная система страны использует правовые нормы, которые позволяют создать социальное предприятие в законодательных границах.

Рассматривая термин «предпринимательство» в общем смысле, необходимо обратиться к трудам Й. Шумпетера, который утверждал, что предприниматель – это

...инноватор, применяющий новые способы и методы производства, новейшие технологии, тем самым двигая экономику страны вперед и выводя на новый уровень [Шумпетер 2004, Т. 3, с. 206].

В современной трактовке социальное предпринимательство – это предпринимательская деятельность, направленная на улучшение жизни, удовлетворение потребностей населения, решение проблем, возникающих в социуме. Социальный бизнес стремится решить общественные проблемы, которые не удастся решить частному бизнесу и государству, другими, нетрадиционными, способами. Данная тенденция становится возможной за счет социальных инноваций, которые реализуются социальными предпринимателями.

В то же время слабыми сторонами социального предпринимательства являются необходимость государственной поддержки таких компаний вследствие ограниченного доступа к финансовым ресурсам для развития бизнеса. Как правило, коммерческие банки не склонны предоставлять кредиты субъектам социального

предпринимательства, даже учитывая их благородную миссию, поскольку их финансовые позиции ниже, чем у частного бизнеса. Отсутствие нацеленности на максимизацию прибыли существенно ограничивает возможности социальных предпринимателей расширять свое дело за счет собственных фондов, а грантовое финансирование и другие подобные механизмы не всегда способны удовлетворить потребность в необходимых средствах.

Одним из основных направлений поддержки социального предпринимательства является законодательное признание. Данная тенденция подтверждается опытом развитых стран, многие из которых приняли нишу базовых законов и подзаконных актов в сфере социального бизнеса. В отечественной практике задачи Федерального закона от 26.07.2019 г. № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий “социальное предпринимательство”, “социальное предприятие» – выявить сферы деятельности, в которых желательно его развитие, определить и ввести меры государственной поддержки и стимулирующие механизмы для развития социальных предприятий. Основными являются закрепление самого понятия «социального предпринимательства» и критерии выделения его среди других форм хозяйственной деятельности [Иващенко, Булыгина 2019].

Таким образом, социальное предпринимательство – одно из перспективных направлений развития малого и среднего бизнеса, способствующее решению ряда социальных проблем. Развитие данного сектора в России обеспечит расширение спектра доступных социальных услуг и трудоустройство социально уязвимых слоев населения. Развитие института социального предпринимательства может стать действенным инструментом решения проблем государственной социальной политики, а социальные предприниматели – равноправными партнерами для правительства и частного бизнеса.

В свою очередь, под социальным предприятием понимается вид бизнеса, который отличается от типичной частной коммерческой компании, а также от публичной компании государственного сектора, чья миссия – удовлетворить социальные, экологические или другие потребности сообщества, в котором он планирует начать свою деятельность.

При этом социальные предприятия применяют рыночные методы для достижения социальных целей. К ним относятся как некоммерческие организации, так и компании с коммерческой, но социальной целью.

Поэтому вместо того, чтобы максимизировать участие своих акционеров, такие компании предлагают цели социального влияния

в их сообществах или мире, например финансирование бесплатной деятельности, поддержку микропредприятий, защиту самых слабых секторов и т. д.

Цели компаний такого типа часто называют «тройным результатом», поскольку они предполагают успех в трех интегрированных областях: финансовых, социальных и экологических. Это означает, что все социальное предпринимательство стремится сбалансировать эти три аспекта в своей основной миссии [Клиндук 2019].

В справочной литературе понятие «социальное предприятие» определяется как:

- бизнес-организация, приоритетная цель которой заключается в решении социальных проблем различных категорий населения;
- предпринимательская деятельность, направленная на реинвестирование, т. е. перенаправление полученных финансов на производство новых товаров или услуг, создание рабочих мест, развитие инфраструктуры и т. д.;
- основанная на самокупаемой базе хозяйственная деятельность по производству социально значимого продукта или услуги с применением инновационных решений для решения общественной проблемы (рис. 1).

Социальное предпринимательство помогает частично решать проблемы несостоятельности бюджетов разных уровней в финансовой поддержке наиболее уязвимых категорий населения, и его деятельность является особенно важной в условиях экономического кризиса, вызванного различными факторами эндогенного и экзогенного характера. Большинство источников финансирования социальных предприятий составляют собственные средства учредителей, международные гранты, помощь меценатов, государственные кредиты на развитие бизнеса и предпринимательства.

В отличие от традиционных коммерческих предприятий, заинтересованных в получении сверхприбыли (собственного обогащения), социальные бескорыстно помогают обществу ради достижения конкретной социальной цели. В данном случае формулировка социальной цели учитывает три важных компонента:

- имеющуюся социальную проблему, которую предприятие стремится решить [Урбанаева, Илтакова 2016];
- ассортимент товаров и услуг, которые будут производиться и предоставляться предприятием;
- категорию целевых групп потребителей (деятельность может быть ориентирована на бездомных, воспитанников интернатов, лиц с функциональными ограничениями и т. п.).



Рис. 1. Типизация субъектов социального предпринимательства.
Составлен автором

Основное различие между коммерческим и социальным предприятиями заключается в ценности производства товаров и услуг. В случае с коммерческим предприятием это рыночная ценность, которая может быть выражена в категориях дохода и прибыли. В свою очередь, ценностью социального предприятия являются создание и предоставление социального блага наименее защищенным слоям населения, не имеющим финансовых ресурсов или политических рычагов для достижения такого блага собственными силами.

Например, зарубежные авторы (Д. Борнштейн, С. Дэвис в книге «Социальное предпринимательство: что нужно знать каждому?» (“Social Entrepreneurship: What Everyone Needs to Know?”)) отмечают, что не стоит радикально разделять социальное и коммерческое предпринимательство и, соответственно, предпринимателей, поскольку и те, и другие создают рабочие места и удовлетворяют определенные потребительские потребности, выполняя, таким образом, социальные функции [Bornstein, Davis 2010].

К социально значимым задачам социального предпринимательства в России относят: трудоустройство уязвимых групп на-

селения (ветеранов СВО, внутренне перемещенных лиц, жителей сельской местности, людей пенсионного возраста, многодетных семей, реабилитированных наркотически зависимых, бывших заключенных, инвалидов, ВИЧ-положительных лиц); поддержку социальных, культурных, спортивных мероприятий / проектов, благотворительных организаций; направление части (не менее 30%) или всей прибыли на отдельные виды услуг для социально уязвимых групп населения.

Перспективы развития социального предпринимательства в России безусловно имеются, но в то же время наблюдается ряд препятствий. Это монополизация отраслей экономики, финансирование социальной сферы по остаточному принципу, зависимость от грантов, недостаточная поддержка со стороны государства малого и среднего бизнеса, а также потребительское отношение и равнодушие некоторой части населения ко всему тому, что не касается лично каждого.

Несмотря на сложности и ограничения, в России работают тысячи успешных социально ориентированных предприятия в сфере здравоохранения и реабилитации населения, в культуре и творческой индустрии, спорте и др. Среди благотворительных фондов в России по объему поступлений необходимо выделить БФ «Татнефть», Фонд «Подари жизнь», БФ «Память поколений», Всемирный фонд природы, Фонд Потанина, БФ «Алёша», Фонд «Искусство, наука и спорт» и др.

Деятельность существующих социальных предприятий свидетельствует о наличии большого количества великодушных людей, стремящихся помогать другим и в меру своих возможностей осуществляющих это. Однако они нуждаются во всесторонней поддержке, а, следовательно, приоритетные действия правительства должны быть направлены на:

- разработку нормативно-правового обеспечения развития социального предпринимательства в России;
- предоставление методологической и практической помощи по созданию и поиску источников финансирования социальных предприятий;
- содействие освещению их деятельности в СМИ, проведение тематических публичных мероприятий по популяризации такого вида предпринимательства;
- введение в учреждениях высшего образования учебной дисциплины «Социальное предпринимательство» с целью формирования у студентов системы специальных знаний в сфере организации и развития социальных предпринимательских инициатив, приобретения умений планирования, анализа и реализации социальных предпринимательских проектов.

Внедрение вышеупомянутых действий будет способствовать активизации интереса к социальному предпринимательству, увеличит общую занятость в регионах, обеспечит рост уровня взаимодоверия и взаимодействия в обществе, а также модернизирует и повысит качество предоставления социальных услуг особенно уязвимым категориям населения.

Рассматривая особенности становления социального предпринимательства в международном масштабе, необходимо отметить, что в большинстве развитых стран мира приветствуется развитие данного сектора.

Однако правительство каждого из государств в сфере формирования и продвижения инструментов социального предпринимательства наделено собственными принципами и функциями.

Например, в 2013 г. Европейской комиссией был проведен анализ нормативно-правовых баз разных стран, регламентирующих деятельность социальных предприятий, был сделан вывод о том, что в большинстве стран социальные предприятия не имеют отдельной формы организации и для работы используют такие же юридические формы, которые распространены на традиционные хозяйствующие субъекты.

Кроме того, в 16 европейских странах присутствуют юридические документы, регулирующие социальные предприятия на законодательном уровне [Логвинова 2015]. Однако законодательство только четырех из них имеет юридическую форму, созданную именно для социального предпринимательства, которая называется формой социального предприятия (Social Enterprise Form).

Анализируя зарубежный опыт институционализации социального предпринимательства, можно прийти к заключению о том, что основной движущей силой его развития является наличие четкой законодательной базы.

В большинстве стран социальные предприятия не имеют отдельной формы организации и для работы используют такие юридические формы, которыми наделены традиционные предприятия.

Например, социальные кооперативы коллективной собственности (Société Coopérative D'Intérêt Collectif – SCIC) являются формой социального предприятия-кооператива во Франции. SCIC предусматривает и коммерческие, и социальные цели (caractere d'utilite sociale), направленные на пользу общины, экономическая деятельность должно быть тесно связана с достижением социальных целей.

Социальная цель и полезность (Utilite Sociale) подразумевают в первую очередь помощь незащищенным группам людей или дея-

тельность, которая направлена на преодоление дискриминации и неравенства в социуме.

Так, итальянские социальные кооперативы – это модель кооперативного права собственности, в основе которой – достижение определенной социальной цели в отличие от традиционной привычной заинтересованности участников кооператива в получении прибыли.

Итальянское законодательство характеризует два вида социальных кооперативов:

- 1) кооперативы типа «А», предоставляющие социальные, медицинские и образовательные услуги (например, уход за лицами, имеющими инвалидность, или пожилыми людьми), участниками этих кооперативов выступают поставщики и получатели услуг;
- 2) кооперативы типа «В», ориентированные на социальную интеграцию конкретных уязвимых групп населения.

Но в некоторых европейских государствах выбрали иной подход к нормативно-правовому регулированию социального предпринимательства – адаптацию уже существующих организационно-правовых форм.

При изучении особенностей нормативно-правового регулирования социального предпринимательства на конкретных примерах обращает на себя внимание ряд характерных особенностей [Московская и др. 2011].

Например, в Бельгии компанией социального назначения (Social Purpose Company – SPC) может быть компания любой организационно-правовой формы при условии, что она имеет альтруистическую цель, являющуюся главным стимулом работы акционеров, а не обогащение.

Такая компания должна представлять ежегодный подробный отчет о своей деятельности, направленной на достижение выбранных социальных целей.

В 2005 г. в Великобритании был принят Закон № 1788 «О регулировании деятельности компаний общественного интереса» (Community Interest Company). Данные предприятия принадлежат некоммерческим организациям и должны работать над представлением интересов определенного местного сообщества.

Уникальность опыта Великобритании заключается в том, что под социальным предпринимательством изначально понимается альтернативный путь, объединяющий социальную справедливость и экономическое развитие. Социальное предпринимательство в Великобритании является важной частью политического дискурса и четко регламентируется законодательством.

В Польше действующего законодательства или нормативного акта относительно регламентации социального предпринимательства не было в течение долгого времени. Однако определенные шаги к юридическому определению социальных предприятий состоялись. Например, в Национальной программе развития социальной экономики, которая была принята Советом министров в 2014 г., социальными предприятиями считаются предприятия различных организационно-правовых форм, отвечающие следующим критериям:

- занимаются рыночной деятельностью;
- имеют не менее 30% рабочих, являющихся социально незащищенными лицами;
- основаны на демократическом управлении, имеют определенные ограничения в распределении доходов;
- предусматривают регламентированные ограничения различия в размерах заработной платы.

Само понятие «СП» в Польше закреплено «Законом о социальных предприятиях и поддержке социального хозяйства», который был разработан Министерством семьи, труда и социальной политики в 2017 г.

В Канаде присутствует рабочее законодательство о работе благотворительных и кооперативных корпораций, имеющее также отличие от законодательств в других странах. Данная тенденция помогает развитию социальных предприятий на уровне традиционных, тем не менее есть разграничения предприятий социального бизнеса и бизнеса социального назначения.

Для социальных предприятий обязательным условием выдвигается создание специального органа – Совета социального предприятия, которое обязано наблюдать за соблюдением правовых основ, касающихся социального предпринимательства.

Специалисты государственных служб, а также специалисты органов местного самоуправления должны безвозмездно и регулярно проводить встречи для оказания помощи и поддержки социальным предприятиям, их росту и развитию.

Законодательство США закрепляет процедуры осуществления определенных проектов. В законе конкретно определяются сфера интересов всех секторов экономики, права и обязанности финансовых и компенсационных структур.

Основными средствами являются торги и процедуры, установленные государственным департаментом.

Для проектов, которые стоят не меньше 300 млн долларов, по закону организуется консультативный комитет, рассматривающий предложения и их соответствие правовым актам.

Для конкурирующих и нежелательных проектов и предложений определяются показатели оценивания, учитывающие совокупность важных факторов, а именно: предыдущий опыт в этом направлении работы; демонстрацию возможности выполнить необходимые задачи и др.

В Ирландии действует закон об общем частном партнерстве, принятый в 2002 г., на основании которого государство делегирует полномочия управления частным компаниям, те, в свою очередь, передают его общественным объединениям. Поэтому рассматривают сразу два уровня партнерства: государственно-частное и общественно-частное.

При этом бизнес-структуры заключают соглашения с государством, а также с общественными объединениями. В центре партнерских отношений присутствует бизнес, который часть собственных полномочий передает общественности. Государство не вмешивается в контроль за данными процессами, в то же время ответственность ложится именно на бизнес.

Социальное предпринимательство и его развитие являются важным приоритетом как для государства, так и для граждан и бизнеса, поскольку именно данная модель способна защищать определенные слои населения и помогать им решать важные общественные проблемы, приносить прибыль своим владельцам и частично снять нагрузку с государства, оказывая адресную помощь.

Чтобы ускорить темпы развития социального предпринимательства в России, необходимо, прежде всего, закрепить на законодательном уровне методологически и определиться с возможными формами. Данный процесс происходит в двух направлениях: путем самоорганизации экономической деятельности сплоченных представителей социально незащищенных слоев населения и через начало разрешенной предпринимательской деятельности на базе неправительственных некоммерческих общественных организаций.

Заключение

В условиях обострения социально-экономических проблем и социальной напряженности в стране возникает необходимость углубленного исследования особенностей развития социального предпринимательства, его проблем и возможностей.

Понятие жизнеспособности в наше время становится более широким и включает в себя не только коммерческую самостоятельность, но и понятие экологической ответственности и создания

общественного богатства. Для того чтобы обеспечить их, и применяется в настоящее время новая модель бизнеса.

Социальное предпринимательство – это разновидность бизнеса, доходы которого направлены главным образом на его развитие, общественные дела или решения острых общественных, социальных проблем. Социальный предприниматель ставит перед собой задачу внесения позитивных изменений в инфраструктурном обеспечении общественной системы, обеспечивая достижение долгосрочного эффекта.

В процессе решения социальных проблем предприниматели действуют в соответствии с главными принципами ценностей, тем самым обогащаются не только материально, но и реализуются духовно и морально.

Литература

- Баталина и др. 2008 – *Баталина М., Московская А., Тарадина Л.* Обзор опыта и концепций социального предпринимательства с учетом возможностей его применения в современной России. М.: ГУ ВШЭ, 2008. 81 с.
- Жохова 2015 – *Жохова В.В.* Социальное предпринимательство: концепция, сущность и значение // Современная конкуренция. 2015. Т. 9. № 4 (52). С. 77–99.
- Ивашенко, Булыгина 2019 – *Ивашенко Н.П., Булыгина Н.И.* Социальное предпринимательство в России: текущее состояние и особенности развития // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2019. Т. 10. № 1. С. 114–132.
- Клиндух 2019 – *Клиндух Р.В.* Социальное предпринимательство: понятийно-терминологическая систематизация // Экономика, предпринимательство и право. 2019. Т. 9. № 3. С. 167–178.
- Логвинова 2015 – *Логвинова И.Л.* Обучение социальному предпринимательству: зарубежный опыт // Современная конкуренция. 2015. Т. 9. № 5 (53). С. 84–106.
- Московская и др. 2011 – *Московская А.А., Аларичева М.А., Албутова А.И. [и др.]* Социальное предпринимательство в России и в мире: практика и исследования. М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2011. 286 с.
- Пономарев, Светульников 2016 – *Пономарев О.Б., Светульников С.Г.* К вопросу о базовых дефинициях теории предпринимательства // Современная конкуренция. 2016. Т. 10. № 1 (55). С. 33–42.
- Урбанаева, Илтакова 2016 – *Урбанаева Е.Г., Илтакова Н.В.* Исторические и социальные корни предпринимательства (В. Зомбарг, М. Вебер) // Социальная компетентность. 2016. Т. 1. № 2 (2). С. 97–104.
- Шумпетер 2004 – *Шумпетер Й.А.* История экономического анализа: В 3 т. / Пер. с англ, под ред. В.С. Автономова. СПб.: Экон. школа, 2004. Т. 3. X + 678 с.
- Bornstein, Davis 2010 – *Bornstein D., Davis S.* Social Entrepreneurship: What Everyone Needs to Know. N. Y., NY: Oxford Univ. Press, 2010. 147 p.

References

- Batalina, M., Moskovskaya, A. and Taradina, L. (2008), *Obzor opyta i kontseptsii sotsial'nogo predprinimatel'stva s uchetom vozmozhnostei ego primeneniya v sovremennoi Rossii*. [Review of the experience and concepts of social entrepreneurship taking into account the possibilities of its application in modern Russia], GU VShE, Moscow, Russia.
- Bornstein, D. and Davis, S. (2010), *Social Entrepreneurship: What Everyone Needs to Know*, Oxford University Press, New York, USA.
- Ivaschenko, N.P. and Bulygina, N.I. (2019), "Social entrepreneurship in Russia: current state and development features", *MIR (Modernization. Innovation. Development)*, vol. 10, no. 1. pp. 114–132.
- Klindukh, R.V. (2019), "Social entrepreneurship: conceptual and terminological systematization", *Economy, entrepreneurship and law*, vol. 9, no. 3, pp. 167–178.
- Logvinova, I.L. (2015), "Education social entrepreneurship: international experience", *Modern competition*, vol. 9, no. 5 (53), pp. 84–106.
- Moskovskaya, A.A., Alaricheva, M.A. and Albutova, A.I. (2011), *Sotsial'noe predprinimatel'stvo v Rossii i v mire: praktika i issledovaniya* [Social entrepreneurship in Russia and in the world: practice and research], NIU "Vysshaya shkola ekonomiki", Moscow, Russia.
- Ponomarev, O.B. and Svetunkov, S.G. (2016), "On the question of the basic definitions of the theory of entrepreneurship", *Modern competition*, vol. 10, no. 1 (55), pp. 33–42.
- Schumpeter, J.A. (2004), *Istoriya ekonomicheskogo analiza* [History of Economic Analysis, in 3 vols.], Ekonomicheskaya shkola, Saint Petersburg, Russia.
- Urbanaeva, E.G. and Iltakova, N.V. (2016), "Historical and social roots of entrepreneurship (V. Sombart, M. Weber)", *Social Competence*, vol. 1, no. 2 (2), pp. 97–104.
- Zhokhova, V.V. (2015), "Social entrepreneurship: concept, essence and meaning", *Modern competition*, vol. 9, no. 4 (52), pp. 77–99.

Информация об авторе

Анастасия А. Плюхина, кандидат экономических наук. Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; pluhinaa@yandex.ru

Information about the author

Anastasiya A. Plyukhina, Cand. of Sci. (Economics), Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; pluhinaa@yandex.ru

Цифровой разрыв и подходы к его оценке: международный аспект

Екатерина В. Богомаз

Санкт-Петербургский государственный университет

Санкт-Петербург, Россия, boghomazk@mail.ru

Аннотация. В современной экономике растет роль новейших технологий, основанных на индустрии 4.0, которые значительным образом повышают эффективность производств. Рост уровня информатизации и цифровизации общества, цифровых навыков является первостепенным для государств в их внутренней политике, так как в совокупности данные факторы создают цифровую среду, необходимую для использования все более усложняющихся технологий и создания новых, повышают конкурентные позиции страны на мировой арене. Цель статьи – изучение существующих подходов к оценке цифрового разрыва, проведение анализа и определение набора критериев для экономического анализа цифрового разрыва, который в нужной степени отображает экономический аспект данного явления для проведения межстрановых сопоставлений. Методологическую основу исследования составляют: структурно-функциональный метод, который позволил выделить основные, определяющие суть цифрового разрыва элементы; исторический и логический методы, с помощью которых был проведен анализ развития теорий, составляющих концептуальную основу цифрового разрыва. Проведенный анализ развития теоретических концепций, связанных с информационным обществом, технологическим разрывом и цифровым разрывом, позволяет сделать вывод о том, что существующие в настоящее время подходы к оценке цифрового разрыва основываются в большей степени на инструментарии социологических исследований. В работе предложен подход для анализа цифрового разрыва, который сочетает индикаторы цифровой среды, цифровизации экономики и цифрового суверенитета и базируется на четырех группах показателей: доступ к Интернету, готовность населения эффективно использовать цифровые технологии, уровень цифровизации бизнеса, цифровой потенциал.

Ключевые слова: цифровой разрыв, цифровое неравенство, оценка цифрового разрыва, цифровизация, межстрановое сопоставление

Для цитирования: Богомаз Е.В. Цифровой разрыв и подходы к его оценке: международный аспект // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 4. С. 46–57. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-46-57

The digital divide and the approaches to its assessment. International dimension

Ekaterina V. Bogomaz

St. Petersburg University, Saint Petersburg, Russia,

boghomazk@mail.ru

Abstract. The modern economy is characterized by is characterized by increased role of the new technologies based on Industry 4.0 which significantly improve the efficiency of production. The rise in the level of informatisation, digitalisation of society and digital skills is essential for states in their internal policies, since in combination those factors are creating the digital environment that is necessary for the exploitation of more and more complex technologies and the creation of new ones, improving the country's competitive position on the world stage. The purpose of the article is to study the existing approaches to the assessment of the digital divide, analyze and define a set of criteria for the economic analysis of the digital divide, which to the right extent reflects the economic aspect of such phenomenon for inter-country comparisons. The methodological basis of the research is based on the structural-functional method, which made it possible to identify the main elements defining the essence of the digital divide; historical and logical methods, which were used for analyzing the development of theories forming the conceptual basis for the digital divide. The conducted analysis in the development of theoretical concepts related to the information society, technological gap and digital divide leads to the conclusion that the current approaches to the assessment of the digital divide are based to a greater extent on the instruments of sociological research. The author suggests an approach to the analysis of the digital divide that combines indicators of the digital environment, digital economy and digital sovereignty and is based on the four groups of indicators: access to the Internet, the readiness of the population to use digital technologies effectively, the level of business digitalisation, digital potential.

Keywords: digital divide, digital gap, digital divide assessment, digitalisation, inter-country comparison

For citation: Bogomaz, E.V. (2024), "The digital divide and the approaches to its assessment. International dimension", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 4, pp. 46–57, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-46-57

Стремительное развитие цифровых технологий, распространение сети Интернет и телефонной связи, индустрии 4.0 на глобальном уровне помимо преимуществ, которые дает всякое технологическое развитие, породили и новые вызовы, связанные с технологическим превосходством ряда стран над остальными. Изначальная разница между странами по уровню материального, технологического обеспечения, доступности образования создавала разные условия построения информационного общества. Уже в начале 1990-х гг. в научных дискуссиях начала подниматься тема проявления и углубления такого явления, как «цифровой разрыв», а в 1997 г. на международном уровне в программе развития ООН был введен новый термин «информационная бедность». Данное понятие использовалось для исследования неравенства между различными социальными группами, территориями и странами в возможности получения цифровых продуктов и услуг [Александрова 2019; Сопилко, Мясникова 2021]. Характеристика понятия «информационная бедность», предложенного в ООН, представлена в табл. 1.

Таблица 1

Основные аспекты понятия «информационная бедность»
в соответствии с трактовкой ООН

Название аспекта	Характеристика аспекта
Финансовый	Дефицит или отсутствие финансовых ресурсов для приобретения цифровых продуктов и технологий
Технический	Недоступность информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) из-за их сложности для конкретного индивида или конкретной организации
Образовательный	Уровень образования, который позволяет или не позволяет человеку использовать ИКТ
Подготовительный	Возможность подготовки и переподготовки человека и организации к использованию ИКТ
Культурный	Уровень информационной культуры граждан страны
Демографический	Особенности адаптации людей разных возрастных категорий к ИКТ-технологиям
Языковой	Большинство веб-страниц в Интернете являются англоязычными

Составлена автором по [Александрова 2019].

С 2000-х гг. вопрос доступа к цифровым технологиям и информации вышел за пределы национальных границ. В 2000 г. на саммите стран «Группы восьми» на Окинаве проблема цифрового неравенства вошла в число важнейших тем для обсуждения лидерами стран. В рамках саммита была принята «Хартия глобального информационного общества», основной упор в которой был сделан на доступность информационных технологий для всех граждан мира.

А уже в 2003 г. под эгидой ООН была проведена Всемирная встреча на высшем уровне по вопросам развития информационного общества. По итогам встречи была подписана декларация, в которой равный доступ к информации, возможность ее использования и распространения являются инструментами, устраняющими разрыв между уровнями развития и материального неравенства как на внутригосударственном, так и на международном уровне. ИКТ имеют большой потенциал в преодолении таких глобальных вызовов, как последствия голода, стихийных бедствий, новых пандемий, распространения оружия, а также в вопросах предоставления базовых прав и свобод человека [Сопилко, Мясникова 2021]. Поэтому доступность технологий, повышение уровня образования, а также институциональная поддержка в данном направлении будут способствовать снижению уровня бедности и неравенства на глобальном уровне¹.

В основе концепции цифрового разрыва лежит теория информационного общества. Изначально стратегии, определяющие наиболее приоритетные направления цифровизации и информатизации, разрабатывались и принимались на национальных уровнях. Первые упоминания об информационном обществе можно встретить в 1970-х гг. в названиях отчетов, которые были подготовлены для японского правительства Агентством экономического планирования, Институтом разработки использования компьютеров, а также Советом по структуре промышленности. Содержание концепции информационного общества в отчетах сводилось к активизации процесса всеобщей компьютеризации, которая в свою очередь может предоставить гражданам доступ к надежным источникам информации и повысить уровень автоматизации производства [Панцеров 2010]. Наибольшее развитие теория информационного общества обрела в работах ряда аме-

¹ Civil Society Declaration “Shaping Information Societies for Human Needs” // World Summit on the Information Society, 2003. URL: <https://www.itu.int/net/wsis/docs/geneva/civil-society-declaration.pdf> (дата обращения 28 июля 2024).

риканских ученых, таких как Д. Белл, Э. Тоффлер, П. Дракер и М. Кастельс, которые подчеркивали важность ИКТ для построения информационного общества.

Еще одной значимой концепцией, предшествующей теории цифрового разрыва, является теория технологического разрыва. М. Познер одним из первых рассмотрел вопрос о влиянии технологических изменений на взаимную торговлю стран. Согласно его теории, технические новшества, приобретенные одной страной, позволяют ей иметь сравнительные преимущества в соответствующей отрасли, производя товары с меньшими издержками, и таким образом выигрывать конкурентную борьбу на мировых рынках. Экспорт этого товара из страны-производителя на мировой рынок будет продолжаться до момента, пока другие страны не преодолеют технологический разрыв в этой отрасли. После нивелирования технологического разрыва, по мнению Познера, исчезают причины для развития торговли данным товаром [Posner 1961]. Данная теория легла в основу целого направления технологических теорий международной торговли.

Таким образом, цифровой разрыв можно рассматривать не только с позиции доступа населения к информационным технологиям, но и как основу для конкуренции между странами на международной арене. Страны, находящиеся в категории информационно развитых, очевидно, будут основными производителями инноваций в области передовых цифровых технологий, а менее развитые страны, в свою очередь, займут позицию потребителей. Данное распределение дает технологически более развитым странам преимущества владельцев технологий, что выражается в возможности получать монопольную ренту, продолжать осуществлять масштабные вливания в НИОКР, а также регулировать доступ стран-потребителей к технологиям. Стремление сохранить монопольную ренту приводит к политике экономического сдерживания, проводимой в настоящее время отдельными странами, которая выражается в экономических, а иногда и в политически-мотивированных ограничениях на торговлю с отдельными компаниями или целыми странами. Нерыночные формы конкуренции в сфере передовых технологий, необходимость повышения уровня информационной среды внутри страны и обеспечения технологического суверенитета для ряда особо важных технологий ставят вопрос цифрового разрыва в раздел особо важных для изучения как научным обществом, так и правительственными структурами.

Пришедший из иностранной литературы термин “digital gap”, или “digital division”, на русский язык чаще всего переводится как «цифровой разрыв» или «цифровое неравенство». Согласно

довольно исчерпывающему определению, данному Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), термин «цифровой разрыв» означает существование неравенства между отдельными людьми, домохозяйствами, предприятиями и географическими районами относительно их возможностей доступа к ИКТ, а также использования ими Интернета для различных видов деятельности. Цифровой разрыв может отражать различия как между странами, так и внутри них. Доступ к базовым телекоммуникационным инфраструктурам имеет основополагающее значение для изучения вопроса цифрового разрыва, поскольку они выступают технологической основой и предварительной ступенью для доступа в Интернет [OECD 2001].

Евростат рассматривает цифровой разрыв как неравенство в доступе к новым типам услуг, предлагаемым во Всемирной паутине. Степень участия населения и бизнеса в информационном обществе зависит от уровня развития ИКТ, что выражается в наличии электронных устройств, таких как компьютеры, подключения к Интернету, специальных навыков, необходимых для участия в информационном обществе. Евростат классифицирует цифровой разрыв по таким категориям, как пол, возраст, образование, уровень дохода, принадлежность к социальным группам, географическое положение, что подразумевает существование явной разницы вовлечения в информационное общество внутри указанных классификационных категорий². Данные определения рассматривают в большей степени социальные аспекты, дают оценку созданной цифровой среды, однако не затрагивают сферу производства.

Все более значимым для стран становится вопрос определения своего места в цифровом пространстве, что обуславливает актуальность разработки и использования передовых методов оценки цифрового разрыва. Четкое понимание своей позиции относительно других стран, своих сильных и слабых сторон, изучение зарубежного опыта цифровой трансформации, ее эффективности по отдельным составляющим открывает перед правительственными органами большие возможности для формирования эффективной цифровой политики. На сегодняшний день существует несколько подходов к оценке цифрового разрыва, и одним из наиболее авторитетных и комплексных является метод выделения уровней цифрового разрыва. Теория впервые формулируется в 2000-х гг. в работах П. Аттевелла [Attewell 2001] и будет развиваться в иссле-

² Glossary: Digital divide // Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Digital_divide (дата обращения 6 августа 2024).

дованиях западных ученых. Основные подходы к оценке цифрового разрыва представлены в табл. 2.

Таблица 2

Основные подходы к оценке цифрового разрыва

Исследователь	Уровни цифрового разрыва
П. Аттевелл [Attewell 2001]	1) наличие персональных компьютеров 2) цифровые навыки
М. Хилберт [Hilbert 2014]	1) неравенство в доступе к Интернету 2) эффективность использования Интернета 3) влияние Интернета на социальную интеграцию
Э. Харгитай [Hargittai 2001]	1) цифровой разрыв первого уровня, который выражается в неравенстве доступа/пользования Интернетом 2) цифровой разрыв второго уровня относительно конкретных возможностей эффективного использования интернет-среды
П. ДиМаджио и Э. Харгитай [Hargittai 2001]	1) наличие технических средств и соединения 2) автономность доступа 3) навыки пользования информационными технологиями 4) наличие социальной поддержки в освоении информационных технологий 5) цели использования информационных технологий
П. Норрис [Norris 2001]	1) глобальный разрыв на уровне государств (например, между развитыми и развивающимися странами) 2) социальный разрыв в пределах одной страны между теми, кто имеет доступ к ИКТ, и теми, кто не имеет 3) демократический разрыв, связанный со способностью и неспособностью разных групп населения использовать информационные технологии для участия в общественной и политической жизни
М. Рагнедда [Ragnedda 2019]	1) уровень доступа к Интернету и ИКТ 2) уровень цифровых компетенций пользователей и цифровой грамотности 3) уровень социальных преимуществ, которые пользователи получают при грамотном и полноценном использовании цифровых технологий в профессиональной и частной жизни

Составлена автором.

Описанные методы во многом схожи и рассматривают цифровой разрыв с нескольких сторон. Авторы учитывают важность технического обеспечения, такого как персональные компьютеры, широкополосный Интернет, для снижения цифрового разрыва, а также берут во внимание готовность и навыки общества использовать имеющиеся технические блага наиболее эффективным образом. Однако стоит отметить, что, несмотря на широкое использование данного подхода в экономических исследованиях, он все же в большей части носит социологический характер.

Обширную информацию, позволяющую оценить цифровой разрыв, предоставляют международные организации, которые в своих отчетах дают оценку отдельных показателей цифровой экономики. С 2014 по 2022 г. Европейская комиссия на ежегодной основе публиковала Индекс цифровой экономики и общества (Digital Economy and Society Index – DESI), в котором на основе множества показателей составлялся индикатор, демонстрирующий уровень цифровой развитости стран ЕС по четырем направлениям (субиндексам): человеческий капитал – навыки пользователей Интернета и продвинутые цифровые навыки; связь – уровень использования и охвата сетей широкополосной связи и цены на широкополосную связь; интеграция цифровых технологий – цифровизация бизнеса и электронная коммерция; цифровые государственные услуги – оценка работы электронного правительства. Согласно результатам данного индекса, в 2022 г. между странами – лидерами по уровню внедрения цифровизации и информатизации и менее успешными соседями имеется почти двукратный разрыв по показателям индекса. Также можно заключить, что большинство стран ЕС находятся примерно на одном цифровом уровне и лишь незначительное число демонстрирует существенное отставание и опережение (рис. 1).

Стоит отметить, что методология расчета данного индекса частично повторяет все ранее упомянутые социологические подходы. Так, в обоих случаях рассматривается наличие технических устройств, доступность интернет-соединения и его пропускная способность, навыки населения, позволяющие им пользоваться цифровыми технологиями. Также в DESI много внимания уделено использованию цифровых технологий бизнесом, развитию электронной коммерции, что не упоминалось в первой группе методов. Поскольку индекс разрабатывался для оценки уровня цифровизации, для анализа цифрового разрыва его можно использовать не в полной мере. Несмотря на большое число использованных для расчета показателей (32), в нем отсутствуют индикаторы, демонстрирующие место страны в создании цифровых технологий или ИКТ.

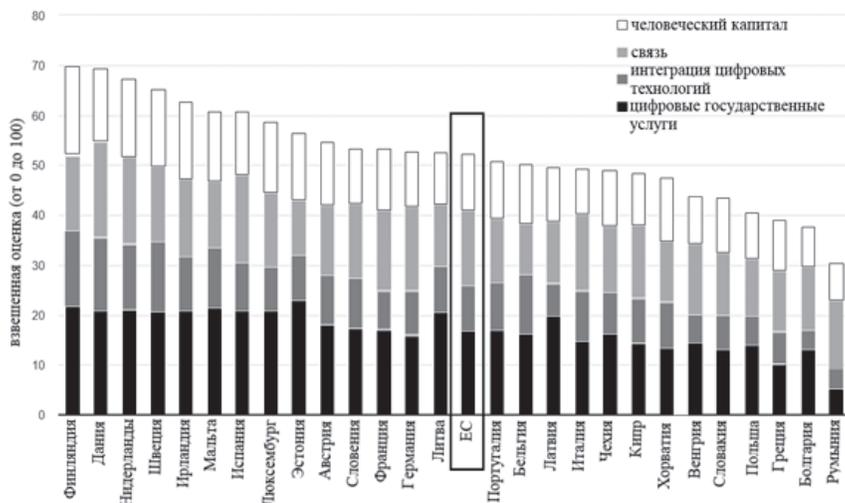


Рис. 1. Индекс цифровой экономики и общества в 2022 г.

Источник: Digital Economy and Society Index (DESI) 2022 // European Commission, 2022. URL: <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/88557> (дата обращения 28 июля 2024)

Введение экономических показателей для оценки цифрового разрыва позволяет развить существующие подходы, сделать их более комплексными. Для проведения межстрановых сопоставлений и анализа цифрового разрыва с экономической точки зрения автором предложен следующий подход к его оценке, который включает четыре группы показателей:

- доступ к Интернету: процент населения, имеющего доступ к широкополосному Интернету со скоростью не менее 100 Мбит/с;
- готовность населения эффективно использовать цифровые технологии: доля населения, получившая высшее образование; доля населения, обладающая «базовыми» или «выше базовых» цифровыми навыками;
- уровень цифровизации бизнеса: использование передовых цифровых технологий предприятиями, уровень развития электронной коммерции;
- цифровой потенциал: нетто экспорт ИКТ товаров, объем инвестиций в сектор ИКТ.

Данный подход позволяет оценивать цифровой разрыв с учетом параметров, характеризующих уровень цифровой среды, что является значимым для отображения его сущности, а также привлекает во внимание экономические аспекты, ранее не берущиеся в расчет.

Заключение

Проведенный анализ развития теоретических концепций, связанных с информационным обществом, технологическим разрывом и цифровым разрывом, позволяет сделать вывод о том, что существующие в настоящее время подходы к оценке цифрового разрыва основываются в большей степени на инструментарии социологических исследований. Существующие подходы к изучению цифрового разрыва, используемые международными экономическими организациями и учеными, сводятся к оценке обеспеченности населения Интернетом, персональными компьютерами, соответствующими навыками для эффективного использования Интернета и общественных преимуществ, которые дает цифровизация. Такие подходы предполагают анализ уровня цифровой адсорбции, цифровой среды, однако не берут в расчет технологическое и инновационное производство, а также интенсивность использования цифровых технологий.

Международная торговля, ранее выступающая инструментом перелива технологий как самих по себе, так и в виде продукции для конечного потребления, все более ограничивается монополистами, желающими сохранить свои привилегии в торговле высокотехнологичными товарами. Для своих целей они используют нерыночные способы конкуренции, ограничивая перспективным копаниям или целым странам доступ к их разработкам. В такой ситуации цифровой разрыв начинает приобретать важное экономическое значение и для стран-продавцов, и для покупателей цифровых технологий, товаров и услуг. В связи с этим был рассмотрен вопрос изучения цифрового разрыва с учетом экономических факторов. В работе предложен подход для анализа цифрового разрыва, который в своей методике сочетает индикаторы цифровой среды, цифровизации экономики и цифрового суверенитета и базируется на четырех группах показателей: доступ к Интернету, готовность населения эффективно использовать цифровые технологии, уровень цифровизации бизнеса, цифровой потенциал.

Литература

- Александрова 2019 – Александрова Т.В. Цифровое неравенство регионов России: причины, оценка, способы преодоления // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 8. С. 9–12.
- Панцеров 2010 – Панцеров К.А. Информационное общество: эволюция концепции в исторической перспективе // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Междунар. отношения. 2010. № 1. С. 65–72.
- Сопилко, Мясникова 2021 – Сопилко Н.Ю., Мясникова О.Ю. Основные тренды цифровой трансформации экономики государств ЕАЭС // Вопр. регион. экономики. 2021. № 2 (47). С. 207–213.
- Attewell 2001 – Attewell P. Comment: The First and Second Digital Divides // Sociology of Education. 2001. Vol. 74. № 3. P. 252–259.
- Hargittai 2001 – Hargittai E. Second-level digital divide: mapping differences in people's online skills // First Monday. 2001. № 7 (4). URL: <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/942/864> (дата обращения 7 августа 2024).
- Hilbert 2014 – Hilbert M. Technological information inequality as an incessantly moving target: The redistribution of information and communication capacities between 1986 and 2010 // Journal of the Association for Information Science and Technology. 2014. № 4. P. 821–835.
- Norris 2001 – Norris P. Digital Divide? Civic Engagement, Information Poverty and the Internet Worldwide. Cambridge Univ. Press, 2001.
- OECD 2001 – Understanding the Digital Divide // OECD. 2001. № 49. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/236405667766.pdf?expires=1718144210&id=id&accname=guest&checksum=CC57CCBA5CE6BF4C8FECDC0C65C3F529> (дата обращения 4 августа 2024).
- Posner 1961 – Posner M.V. International Trade and Technical Change // Oxford Economic Paper. 1961. № 13. P. 323–341.
- Ragnedda 2019 – Ragnedda M. 2. Conceptualising the digital divide // Mapping the Digital Divide in Africa: A Mediated Analysis / Ed. by B. Mutsvauro, M. Ragnedda. Amsterdam Univ. Press, 2019. P. 27–44.

References

- Aleksandrova, T.V. (2019), “Digital gap of the Russia regions. Causes, assessment, ways of overcoming”, *Economics and Business: Theory and Practice*, no. 8. pp. 9–12.
- Attewell, P. (2001), “Comment: The First and Second Digital Divides”, *Sociology of Education*, vol. 74, no. 3, pp. 252–259.
- Hargittai, E. (2001), “Second-level digital divide: mapping differences in people's online skills”, *First Monday*, no. 7 (4), available at: <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/942/864> (Accessed 7 August 2024).

- Hilbert, M. (2014), "Technological information inequality as an incessantly moving target: The redistribution of information and communication capacities between 1986 and 2010", *Journal of the Association for Information Science and Technology*, no. 4, pp. 821–835.
- Norris, P. (2001), *Digital Divide: Civic Engagement, Information Poverty and the Internet Worldwide*, Cambridge University Press, Cambridge, USA.
- OECD (2001), "Understanding the Digital Divide", no. 49, available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/236405667766.pdf?expires=1718144210&id=id&accname=guest&checksum=CC57CCBA5CE6BF4C8FECDC0C65C3F529> (Accessed 4 Aug. 2024).
- Pantserev, K.A. (2010), "Information society and its evolution in a historical perspective", *Vestnik of Saint Petersburg University. International Relations*, no. 1, pp. 65–72.
- Posner, M.V. (1961), "International Trade and Technical Change", *Oxford Economic Paper*, vol. 13, pp. 324–341.
- Ragnedda, M. (2019), "Conceptualising the digital divide", Mutsvairo, B. and Ragnedda, M. (eds.), *Mapping the Digital Divide in Africa: A Mediated Analysis*, Amsterdam University Press, pp. 27–44.
- Sopilko, N.Yu., and Myasnikova, O.Yu. (2021), "The main trends of digital transformation in the economy of the EAEU countries", *Questions of the regional economy*, no. 2 (47), pp. 207–213.

Информация об авторе

Екатерина В. Богомаз, аспирант, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия; 199034, Россия, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9; boghomazk@mail.ru

Information about the author

Ekaterina V. Bogomaz, postgraduate student, St. Petersburg University, Saint Petersburg, Russia; bld. 7-9, Universitetskaya Embankment, Saint Petersburg, Russia, 199034; boghomazk@mail.ru

Приоритеты национального развития

УДК 334.7

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-58-71

К вопросу производственного обеспечения развития малых предприятий

Светлана А. Джавадова

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, javadovasa@yandex.ru*

Аннотация. В статье сделан вывод о том, что малое предпринимательство является инструментом ускорения экономического роста развитых и развивающихся стран, имеет положительные внешние последствия для экономики, а также оказывает весомый вклад в обеспечение социальной стабильности, способствует повышению занятости населения и развитию инновационных технологий. Автором проведен анализ теоретико-методологических основ, методических и практических рекомендаций для развития малых предприятий, дана характеристика их производственного обеспечения. Аргументировано, что развитие сферы малого предпринимательства требует формирования действенного механизма производственного обеспечения и поддержки предпринимательства, прежде всего на институциональных началах, а также обеспечения публичности и прозрачности, правовой защиты, активизации деятельности общественных объединений предпринимателей.

Ключевые слова: малое предпринимательство, производственное обеспечение, инновации, поддержка предпринимательства

Для цитирования: Джавадова С.А. К вопросу производственного обеспечения развития малых предприятий // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 4. С. 58–71. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-58-71

© Джавадова С.А., 2024

On the issue of production support for the development of small enterprises

Svetlana A. Dzhavadova

*Russian State University for the Humanities Moscow, Russia,
javadovasa@yandex.ru*

Abstract. The article concludes that small business is a tool for accelerating economic growth in both developed and developing countries. It has positive external consequences for the economy, and also makes a significant contribution to ensuring social stability, increasing employment and developing innovative technologies. The author analyzes the theoretical and methodological foundations, methodological and practical recommendations for the production support of the development for small enterprises, and gives a description of that support. It is argued that the development of the small business sector requires the formation of an effective mechanism for production support and entrepreneurship support, primarily on an institutional basis, as well as ensuring publicity and transparency, legal protection, and activation of public associations of entrepreneurs.

Keywords: small business, production support, innovation, entrepreneurship support

For citation: Dzhavadova, S.A. (2024), "On the issue of production support for the development of small enterprises", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 4, pp. 58–71, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-58-71

Введение

Стремительное развитие инновационной производственной техники, высоких информационных и коммуникационных технологий стимулирует малые предприятия к активному поиску новых путей, идей, экспериментов и творческих решений в совершенствовании своего текущего процесса и системы в целом. При этом в использовании инновационных техник и технологий производства малые предприятия имеют значительное преимущество над крупными. В частности, способность быстро адаптироваться и обновлять свое производственное оборудование на более инновационное. В отличие от малых предприятий крупные предприятия должны выделять больше времени и средств на обновление и совершенствование своих технологий.

На крупных предприятиях масштаб производства бывает настолько большим, что такая переориентация может происходить только через закрытие предприятия на длительный срок и сложный процесс реорганизации, в то время как для малых предприятий инновационная способность определяется относительно небольшими объемами капитала, необходимого для освоения инновации. Поэтому вопрос производственного обеспечения является крайне важным для малых предприятий, поскольку определяет их главное конкурентное преимущество – способность быстрого приспособления к научно-техническому прогрессу.

Теоретические основы производственного потенциала обеспечения развития малых предприятий

По сути, основная задача производственной деятельности предприятия состоит в изготовлении продукта установленных характеристик и необходимого количества с целью достижения определенных целей предприятия. В частности, основной целью предприятия является интеграция процесса производства продукции и возмещение затрат на производство потребленных производственных ресурсов, которые являются ограниченными. Производственный процесс предприятия характеризует его основную деятельность, содержит виды работ, непосредственно связанные с выработкой продукции, предоставлением услуг и обеспечением жизнеспособности организации.

Дискуссионная позиция трактовки производственного обеспечения обусловила неоднозначность дефиниций, поэтому целесообразно определить его понимание в качестве процесса формирования и реализации производственного потенциала путем рационального управления производственными ресурсами с целью достижения непрерывной производственной деятельности хозяйствующего субъекта.

Важно отметить то, что производственный потенциал находится в центре исследования ученых-экономистов и рассматривается с позиции как ресурсного подхода (в качестве совокупности материальных, трудовых ресурсов), так и результативного (возможности обеспечения товаров и услуг соответствующего качества). Например, авторы [Горемыкин, Соколов 2019; Безрукова и др. 2019] исследуют производственный потенциал как основу развития предприятия, утверждая, что его главная задача – это изготовление продукции при минимальных ресурсных затратах. С.Ф. Пятинкин с соавторами отмечают, что содержание произ-

водственного потенциала связано с возможностями производства и реализацией предприятием товаров (услуг) необходимого качества [Пятинкин, Быкова 2018].

Ю.А. Саликов, А.С. Барзенкова и А.А. Зенин рассматривают производственный потенциал предприятия как бизнес, имеющий своей целью осуществление выпуска продукции установленной номенклатуры, продукции, отвечающей рыночным требованиям по ее выходным параметрам, качеству и ассортименту, продукции, максимально ориентирующейся не на спрос, а на общую емкость рынка, либо продукции, выпуск которой обеспечивается функциональным потенциалом предприятия.

О.О. Сирожовым производственный потенциал представлен в качестве совокупности производственных (материальных и трудовых) ресурсов предприятия (фирмы), которые могут быть использованы для реализации целей производственного предпринимательства [Сирожов 2019]. При этом к производственным ресурсам автором отнесены производственные фонды (основные и оборотные средства) – имущество, рабочая сила и информация.

Д.И. Рогова к производственным предприятиям относит природные, трудовые, материальные, нематериальные, финансовые, информационные ресурсы [Рогова 2018]. Согласно мнению других авторов, состав производственного потенциала охватывает средства труда, трудовые и технические ресурсы, энергию и информацию.

Ряд авторов полагает, что ресурсы, которые в процессе производства приобретают формат факторов, могут рассматриваться в качестве производственного потенциала. Одновременно с этим разнообразные сочетания ресурсов, которыми распоряжается предприятие, в комбинации с возможностями по их использованию, имеющие своей целью полностью удовлетворить покупательские запросы, также могут быть отнесены к производственному потенциалу. Технику, технологии, информацию, управление и персонал с его навыками являются составными элементами производственного потенциала.

В отличие от понятия «производственный потенциал» категория «производственное обеспечение» менее исследована и довольно часто отождествляется с понятием «материально-техническое обеспечение». С целью обеспечения четкости научной терминологии считаем целесообразным провести разграничение понятий «производственное», «материальное» и «техническое» обеспечение (табл. 1), которые в научной литературе довольно часто употребляются как взаимозаменяемые категории.

Таблица 1

Сравнительная характеристика категорий
«производственное обеспечение»
и «материально-техническое обеспечение»

Критерий сравнения	Производственное обеспечение	Материально-техническое обеспечение
Подход к пониманию сущности	Процесс	Процесс
Цель	Обеспечение непрерывной деятельности предприятия	Обеспечение непрерывной деятельности предприятия
Источник создания	Собственные и привлеченные средства предприятия	Собственные и привлеченные средства предприятия
Задачи	Планирование, организация и контроль за материально-техническим обеспечением Оценка технологического обеспечения и повышение уровня его инновационности Мотивировка и стимулирование кадрового обеспечения к повышению производительности труда Организация мероприятий в сфере улучшения и оптимизации производственного процесса	Накопление информации и оценка состояния материальных ресурсов, материалоемкости производства Мониторинг сырьевого рынка Планирование материальных потребностей Организация снабжения ресурсов Управление запасами материально-технических ресурсов Контроль за эффективностью формирования и использования материально-технических ресурсов
Элементы обеспечения	Средства труда, трудовые ресурсы, технические ресурсы, материальные ресурсы, нематериальные ресурсы	Технические ресурсы, материальные ресурсы

Составлена автором.

Данная тенденция порождает плюрализм взглядов и препятствует правильному пониманию их содержания.

Например, под материально-техническим обеспечением авторами понимается: процесс поставки на склады предприятия

или сразу на рабочие места, согласно производственным планам, необходимых материально-техническим ресурсам; обеспеченность сырьем, материалами и техникой в соответствии с внутрихозяйственными потребностями, обеспечивающими процесс реализации миссии и генеральной стратегии предприятия, а также способствующими формированию конкурентных преимуществ субъекта хозяйствования; материальные ресурсы, наличие которых составляет обязательную предпосылку функционирования производственной системы и которые также являются инструментом диагностирования экономической прочности и надежности любого бизнеса.

Основной задачей материально-технического обеспечения определяется своевременное, бесперебойное и комплексное снабжение производства всеми необходимыми материальными ресурсами. Важным в этом процессе является наличие необходимого объема ресурсов (в том числе материальных), их полное соответствие заявленным качественным характеристикам с целью оптимизации издержек управления всеми материальными потоками.

Таким образом, производственное и материально-техническое обеспечение имеют общую задачу – обеспечение непрерывности деятельности. Однако считаем, что категория «производственное обеспечение» является более широкой и охватывает больший спектр задач.

В целом можем утверждать, что производственное обеспечение охватывает процессы материально-технического обеспечения и, помимо этого, включает в себя технологии и другие нематериальные ресурсы, кадровые ресурсы и средства труда, используемые непосредственно в производственной деятельности.

Производственное обеспечение является процессом, направленным на достижение соответствия следующим критериям:

- рациональность использования производственных ресурсов;
- оптимальное соотношение ресурсов;
- обеспечение постоянного воспроизводства;
- оптимальные сроки и размеры поставок;
- обеспечение и повышение качества;
- поиск поставщиков и установка эффективных взаимоотношений.

Важной составляющей производственного обеспечения является организационное обеспечение, которое представляет собой систему регуляторных мер по организации производственного процесса, направленных на мотивирование кадрового персонала к производительности, создание благоприятных условий бесперебойного снабжения сырьем, материалами и реализацию готовой

продукции (услуг) и другие мероприятия в сфере улучшения и оптимизации производственного процесса.

Проблематика организационного обеспечения рассматривается в работе В.В. Липова, который акцентирует внимание на двух подходах к определению: первый – с позиции структурного подхода (совершенствование организационного регулирования для создания позитивных общих условий функционирования), второй – с точки зрения кадрового менеджмента (повышение уровня образования, мотивация готовности к переменам и их внедрению) [Липов 2005].

А.Ф. Мансурова отмечает, что это деятельность, которая имеет своей целью изменение основных аспектов организации, направленных на повышение ее эффективности [Мансурова 2014].

Оценка уровня производственного обеспечения требует построения соответствующей методологии, предполагающей выделение различных подходов, принципов, показателей эффективности. Анализируя работы ученых в данной области, можно обозначить основную цель для оценки производственного потенциала малых предприятий, которая заключается в решении ряда проблем, связанных с преодолением препятствий ведения и развития малых предприятий: устаревшие технологии, недостаточность сырья и материалов; ограниченность и состояние производственных мощностей; дефицит заказов.

Исходя из определенного ракурса, объектом оценки должен быть производственный потенциал малых предприятий, сформированный в абсолютных показателях и дополненный системой частичных оценочных показателей.

Основываясь на общенаучных принципах оценки, считаем целесообразным выделить принципы оценки производственного обеспечения малых предприятий с учетом специфики их развития:

- принцип системности учитывает применение системного подхода в оценке множества процессов обеспечения производственной деятельности малых предприятий, объединенных между собой совокупностью внутренних связей и отношений; показатели оценки производственного обеспечения должны быть соединены и интегрированы в единую систему, отражающую взаимодействие форм результатов и расходов;
- принцип объективности оценки производственного обеспечения малых предприятий заключается в отражении реальной картины производственной деятельности на основе использования достоверной информации о внутренних и внешних условиях функционирования малых предприятий;

- принцип согласованности оценивания предусматривает согласование в системе показателей, учитывает актуальные препятствия;
- ведение и развитие малого бизнеса;
- возвратность связи предусматривает установление обратной связи между результатами оценивания и факторами (проблемами, препятствиями), обусловившими их;
- направленность предполагает оценку сквозь призму достижения главной (генеральной) цели производства, т. е. миссии организации, целевых интересов малых предприятий;
- принцип конструктивности определяет необходимость не только фиксирования достигнутого состояния производственного обеспечения малых предприятий, но и возможность применения результатов оценки для обоснования конкретных путей его поддержания и повышения.

Анализ научной литературы в сфере вопросов оценки производства позволил установить недостаточную заинтересованность ученых к обоснованию показателей и критериев оценивания.

В частности, Ю.А. Саликов утверждает, что оценка производственного потенциала является входным условием производственной деятельности и раскрывает возможности предприятия по формированию и использованию факторов производства в процессе осуществления структурированной совокупности бизнес-процессов [Саликов и др. 2014].

В то же время с позиций расчета стоимости авторы предлагают определять потенциал, характеризуя его как совокупность среднегодовой балансовой стоимости основных промышленно-производственных фондов предприятия, а также:

- затрат на модернизацию этих фондов;
- затрат на использование трудовых ресурсов (в том числе фонд заработной платы, фонд материального поощрения, расходы на обучение и повышение квалификации промышленно-производственного персонала);
- затрат на полученные со стороны энергетических ресурсов;
- вложений для получения технологий и информации.

С позиций исследования средств производства А.С. Конищев проводит анализ по абсолютным и частичным показателям основного и оборотного капитала [Конищев 2014]. С точки зрения наличия производственного потенциала осуществлено описание показателей в работах И.А. Бланка, который к стоимостным показателям относит объем валовой, реализованной, товарной продукции [Бланк 1995].

С.В. Большаков оценивает производственный потенциал в абсолютных показателях в стоимостном выражении и в относительных показателях экономической эффективности и в схеме показателей выделяет производственную мощьность, количество рабочих мест, объем продукции и валовой доход¹. Также автор разделяет показатели оценки производственного потенциала на количественные и качественные. К первым относятся показатели информационной системы и показатели результативности бизнес-процессов, к последним – фактические показатели результативности бизнес-процессов, которые не имеют стоимостной оценки и могут быть оценены путем балльной оценки, предложенной владельцами бизнес-процесса.

Среди абсолютных показателей оценки авторами выделен квалификационный уровень кадров (уровень квалификации рабочих, уровень согласованности взаимодействия, готовность персонала к нововведениям), объем реализации продукции (среди относительных – уровень использования оборудования (фондооснащенность труда, уровень загрузки оборудования) и резервы конкуренции (объем расходов на научные исследования, удельный вес затрат на маркетинг и реализацию продукции); норма прибыли продукции и всего производства. Исследуя процесс эксплуатации производственного потенциала, И.А. Бланк проводит анализ таких показателей, как коэффициент износа основных средств; объем продукции; фондоотдача; фондовооруженность; остаточная стоимость основных средств; запасы и незавершенное производство; готовая продукция; коэффициент годности основных средств; рентабельность реализованной продукции [Бланк 1995].

Используя наработки ученых в сфере оценки производственного потенциала, в основу методики его оценки целесообразно заложить два вида показателей: количественные и качественные, которые позволят оценить производственное обеспечение малого предприятия. При этом, учитывая отличительную особенность кадрового обеспечения малых предприятий, которая заключается в хаотичности полномочий и многофункциональности персонала, считаем целесообразным показатели оценки кадрового обеспечения выделить в отдельную нишу оценки видового обеспечения развития малых предприятий. В свою очередь, к абсолютным показателям оценки производственного обеспечения отнести:

- объем произведенной продукции (услуг) и ее сбыта;
- прирост стоимости (добавленная стоимость) по затратам производства;

¹ *Большаков С.В.* Финансы предприятий: теория и практика: Учеб. М.: Книж. мир, 2006. 617 с.

- затраты на выпуск продукции (товаров, услуг), в том числе материальные затраты и затраты на оплату услуг, примененных в процессе производства; амортизация; затраты на оплату труда; расходы на социальные мероприятия;
- капитальные инвестиции предприятий.

Как известно, амортизация представляет собой регулярное перенесение стоимости средств труда во время всего срока их эксплуатации на продукт, изготовленный с их помощью. Амортизация исчисляется в денежном выражении.

В соответствии с Налоговым кодексом РФ под амортизацией понимают систематическое распределение стоимости основных средств, других необоротных и нематериальных амортизируемых активов в течение срока их полезного использования (эксплуатации).

Согласно данному документу, субъекты предпринимательства могут использовать несколько методов начисления, которые по-разному будут влиять на конечный финансовый результат деятельности, несмотря на то что в итоге стоимость основных средств будет полностью списана в одинаковом размере. НК РФ амортизация основных средств начисляется с применением таких методов, как: прямолинейный, уменьшение остаточной стоимости, ускоренное уменьшение остаточной стоимости, производственный и кумулятивный.

При этом для каждой группы основных средств и других внеоборотных активов определен перечень методов, которые могут быть применены для начисления амортизации, и в пределах этого перечня субъекты предпринимательства могут самостоятельно выбирать тот, который, по их мнению, является наиболее эффективным и удобным в использовании. Вопросы целесообразности применения того или иного метода изучали ряд ученых, определяя и сопоставляя преимущества и недостатки каждого. Так, обобщая их наработки, можем утверждать, что к преимуществам:

- прямолинейного метода относятся простота применения, легкость расчета;
- метода уменьшения остаточной стоимости – зачисление большей суммы износа в первые годы, учет быстрого морального старения объекта;
- метода ускоренного уменьшения остаточной стоимости – ускоренное восстановление оборудования, возможность не учитывать ликвидационную стоимость объекта;
- кумулятивного метода – накопление значительного капитала для восстановления в первый год эксплуатации, равномерное уменьшение амортизационных сумм;

– производственного метода – учет особенностей эксплуатации объекта, сумма амортизационных отчислений пропорциональна объему выпущенной продукции (товаров, работ, услуг).

Что касается недостатков, то прямолинейный метод не учитывает моральный износ объекта, а также фактор роста расходов на ремонт или обновление в течение эксплуатации. Метод уменьшения остаточной стоимости базируется на трудоемких расчетах. Метод ускоренного уменьшения остаточной стоимости не согласовывает износ ни с фактическим моральным износом основных средств, ни с объемом произведенной продукции и не предусматривает больших сумм возмещения на ремонт в последние годы эксплуатации, когда это больше всего нужно. Кумулятивный метод не учитывает уровень физического износа объекта, а производственный метод возможен для использования только в отношении ограниченного количества групп основных средств, поскольку у большинства активов трудно посчитать фактический объем продукции, изготовленный с их помощью.

В целом в сфере малого бизнеса инновации можно определить как запуск нового продукта, применение новых методов, открытие новых рынков, приобретение новых ресурсов, позволяющих малым предприятиям реализовать конкурентные преимущества и экономические выгоды. Как утверждал историк экономической мысли Й. Шумпетер, технологические инновации являются двигателем конкуренции и прибыльности [Шумпетер 1982]. Под инновациями понимается внедрение либо разработка нового или модернизированного (улучшенного) процесса, метода или продукта.

Инновации считаются ключевым элементом для создания технологий и осуществления производственного процесса, и это способствует объяснению различий в производительности субъектов предпринимательства микроуровня (уровня малого бизнеса).

Для определения инноваций в научной литературе существует много подходов, однако относительно сферы производственного обеспечения малых предприятий целесообразно выделить два основных: новаторские технологии, связанные с научными открытиями, и инновации, стимулированные рыночным спросом. Как утверждает С.Ф. Пятинкин, инновации делятся на четыре основных типа:

- 1) с точки зрения продукта;
- 2) с точки зрения процесса;
- 3) относительно рынка;
- 4) организационные инновации [Пятинкин 2018].

Принимаем во внимание классификацию О.Ю. Мамедова, который выделяет три различных типа инноваций малых предприятий: инновации в продуктах, инновации в сфере услуг и организации [Мамедов 2009]. При этом под продуктовыми новациями

понимается старт выпуска товара (услуги), который пришел на смену прежнему либо был обновлен по своим свойствам и функциональным особенностям.

Инновационные процессы в сфере услуг – это запуск новаторских или принципиально модернизированных способов и производственных технологий, а также технологий реализации и маркетинга. Организационными новаторствами называют новшества в организационном менеджменте малых предприятий (управление операциями, знаниями, организацией рабочего места или взаимодействия с рабочей средой).

Однако считаем, что каждый из этих типов опирается на технологии как среды для инноваций, поскольку технология помогает бизнесу расширять долю рынка и искать новую идею; способствует росту бизнеса как через социальные сети (свободный доступ к информации через Интернет), так и в отношении машин или технологического оборудования, инструментов и т. п.

Технологические инновации касаются процесса, с помощью которого фирмы осваивают и внедряют проектирование и производство продуктов и услуг, которые являются новыми для бизнеса, независимо от того, являются ли эти продукты и услуги новыми для их конкурентов, клиентов или мира вообще. В целом понимание значимости технологий для производственного обеспечения малых предприятий может привести к усилиям, направленным на содействие развитию технологий.

Среди частных показателей оценки производственного обеспечения нами выделены ключевые показатели:

- износ производственных мощностей;
- соотношение оборотного и основного капиталов;
- рентабельность продажи; рентабельность капитала;
- доля добавленной стоимости в затратах производства;
- фондовооруженность и фондоотдача.

Заключение

Обобщая исследование особенностей производственного обеспечения развития малых предприятий следует отметить, что в его составе целесообразно выделить материально-техническое и технологическое обеспечение. Кроме того, налицо факт частичной интеграции с кадровым, организационным, инновационным, нематериальным обеспечением. Предложенный в работе научный подход к оценке производственного обеспечения позволяет определить целевое направление (развитие малых предприятий), выделить ключевые

принципы оценки (системность, объективность, согласованность, обратная направленность, конструктивность) и обосновать систему абсолютных и частичных показателей, учитывающую важность инновационности как детерминанты развития малых предприятий.

Литература

- Безрукова и др. 2019 – Развитие территориально-отраслевых кластеров: методические основы управления, факторы формирования, вектора поддержки: Монография. М.: КноРус, 2019. С. 77–81.
- Бланк 1995 – *Бланк И.А.* Инвестиционный менеджмент. Киев: ИТЕМ Лтд: Юнайтед Лондон Трейд Лимитед, 1995. 447 с.
- Горемыкин, Соколов 2019 – *Горемыкин В.А., Соколов С.В.* Формы интеграции предприятия // *Вопр. регион. экономики.* 2019. № 2 (15). С. 16–23.
- Конищев 2014 – *Конищев А.С.* Интеграция процесса оперативного логистического планирования на предприятии // *Логистические системы в глобальной экономике.* 2014. № 4. С. 142–146.
- Липов 2005 – *Липов В.В.* Институциональная составляющая социально-экономических моделей // *Наукові праці Донецького нац. техн. ун-ту. Сер. «Економічна».* Вип. 89-1. Донецьк: ДонНТУ, 2005. С. 112–118.
- Мамедов 2009 – *Мамедов О.Ю.* Тайна инновационной экономики – в ее инновационной организации! // *Экон. вестн. Ростов. гос. ун-та,* 2009. Т. 7. № 2. С. 5–9.
- Мансурова 2014 – *Мансурова А.Ф.* Интеграция как категория экономической науки // *Экономика. Инновации. Управление качеством.* 2014. № 4 (9). С. 165–172.
- Пятинкин и др. 2018 – *Пятинкин С.Ф., Быкова Т.Б.* Развитие кластеров: сущность актуальные подходы, зарубежный опыт. Минск: Тесей, 2018. 72 с.
- Рогова 2018 – *Рогова Д.И.* Эффективность функционирования малых предприятий // *Дни студенческой науки: Сб. науч. тр. Междунар. студ. конф.* Казань, 2018. С. 368–371.
- Саликов и др. 2014 – *Саликов Ю.А., Барзенкова А.С., Зенин А.А.* Концептуальный подход к осуществлению многоцелевой регионально-отраслевой интеграции на основе кластерной политики // *Технологии пищевой и перерабатывающей промышленности АПК – продукты здорового питания.* 2014. № 3. С. 76–81.
- Сирожев 2019 – *Сирожев О.О.* Региональная интеграция и сотрудничество // *Социосфера.* 2019. № 1. С. 129–131.
- Шумпетер 1982 – *Шумпетер Й.* Теория экономического развития. М.: Прогресс, 1982. 400 с.

References

- Bezrukova, T.L., Morkovina, S.S. and Czyan Suj (2019), *Razvitie territorial'no-otraslevykh klasterov: metodicheskie osnovy upravleniya, faktory formirovaniya,*

- vektora podderzhki: Monografiya* [Development of territorial-industry clusters. Methodological bases of management, factors of formation, vectors of support. Monograph], KnoRus, Moscow, Russia.
- Blank, I.A. (1995), *Investitsionnyi menedzhment* [Investment management], МР “ИТЕМ” LTD, “Yunaited London Treid Limited”, Kiev.
- Goremykin, V.A. and Sokolov, S.V. (2019), “Forms of integration of the enterprises”, *Issues of Regional Economy*, no. 2 (15), pp. 16–23.
- Konishchev, A.S. (2014), “Integration of operational logistics planning enterprise”, *Logistic Systems in Global Economy*, no. 4, pp. 142–146.
- Lipov, V.V. (2005), “Institutional component of socio-economic models”, *Nauchnye trudy DonNTU*, no. 89-1, pp. 112–118.
- Mamedov, O.Yu. (2009), “The secret of an innovative economy is in its innovative organization!”, *Vestnik of Rostov State University of Economics*, vol. 7, no. 2, pp. 5–9.
- Mansurova, A.F. (2018), “Integration as a category of economic science”, *Economy. Innovation. Quality Management*, no. 4 (9), pp. 165–172.
- Pyatinkin, S.F. and Bykova, T.B. (2018), *Razvitie klasterov: sushchnost' aktual'nye podhody, zarubezhnyy opyt* [Development of clusters. Essence, current approaches, foreign experience], Tesei, Minsk, Republic of Belarus.
- Rogova, D.I. (2018), “Efficiency of functioning of small enterprises”, *Dni studentcheskoi nauki. Sbornik nauchnykh trudov Mezhdunarodnoi studentcheskoi konf.* [Days of student science. Collection of scientific papers of the International Student Conf.], Kazan, Russia, pp. 368–371.
- Salikov, Yu.A., Barzenkova, A.S. and Zenin, A.A. (2014), “Conceptual approach to the implementation of multi-purpose regional-sectoral integration on the basis of cluster policy”, *Technologies for the Food and Processing Industry of AIC – Healthy Food*, no. 3, pp. 76–81.
- Shumpeter, J. (1982), *Teoriya ekonomicheskogo razvitiya* [A theory of economic development], Progress, Moscow, Russia.
- Sirozhov, O.O. (2019), “Regional integration and cooperation”, *Sociosfera*, no. 1, pp. 129–131.

Информация об авторе

Светлана А. Джавадова, кандидат экономических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; javadovasa@yandex.ru

Information about the author

Svetlana A. Dzhabadova, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; javadovasa@yandex.ru

УДК 332.1(470.71)

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-72-83

Анализ влияния человеческого капитала на социально-экономическое развитие регионов Российской Федерации

Яна Ф. Наширванова

*Казанский кооперативный институт (филиал) автономной
некоммерческой образовательной организации высшего образования
Центросоюза Российской Федерации «Российский университет
кооперации», Казань, Россия, yana.nashirvanova@mail.ru*

Екатерина С. Макарова

*Казанский кооперативный институт (филиал) автономной
некоммерческой образовательной организации высшего образования
Центросоюза Российской Федерации «Российский университет
кооперации», Казань, Россия, makarova_kki@mail.ru*

Аннотация. Сегодня все больше исследователей задаются проблематикой человеческого капитала, особенностей его формирования исходя из возможностей страны. В работе сделана попытка обобщить имеющиеся материалы по подходам к трактовке понятия «человеческий капитал», выведены основные подходы к определению данного термина, подчеркнута необходимость целенаправленного воздействия со стороны государства на его качественное наполнение. Авторами выполнена оценка уровня и качества человеческого капитала и его влияния на состояние экономики региона (на примере Республики Татарстан). Результаты исследования отражают инвестиционную привлекательность Республики Татарстан по многим показателям, входящим в индекс человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, уровень жизни, регион, Приволжский федеральный округ, Республика Татарстан, инвестиционная привлекательность

Для цитирования: Наширванова Я.Ф., Макарова Е.С. Анализ влияния человеческого капитала на социально-экономическое развитие регионов Российской Федерации // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 4. С. 72–83. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-72-83

© Наширванова Я.Ф., Макарова Е.С., 2024

Analysis of the impact of human capital on the socio-economic development of the regions of the Russian Federation

Yana F. Nashirvanova

*Kazan Cooperative Institute (branch) of the autonomous
non-profit educational organization of Higher education
of the Central Union of the Russian Federation “Russian University
of Cooperation”, Kazan, Russia, yana.nashirvanova@mail.ru*

Ekaterina S. Makarova

*Kazan Cooperative Institute (branch) of the autonomous
non-profit educational organization of Higher education
of the Central Union of the Russian Federation “Russian University
of Cooperation”, Kazan, Russia, makarova_kki@mail.ru*

Abstracts. Today, an increasing number of researchers are asking about the problematics of human capital and the specifics of its formation within the country's means. The paper makes an attempt to summarize the available materials on approaches to the interpretation of the concept of “human capital”, and identifies the main approaches to the definition of the term. It emphasizes the need for targeted influence on the part of the state on its qualitative content. The authors assessed the level and quality of human capital, and its impact on the state of the regional economy (using the example of the Republic of Tatarstan). The results of the study reflect the investment attractiveness of the Republic of Tatarstan according to many indicators included in the human capital index.

Keywords: human capital, standard of living, region, Volga Federal District, Republic of Tatarstan, investment attractiveness

For citation: Nashirvanova, Y.F. and Makarova, E.S. (2024), “Analysis of the impact of human capital on the socio-economic development of the regions of the Russian Federation”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 4, pp. 72–83, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-72-83

Введение

На сегодняшний день повсеместно признано, что человеческий капитал является одним из важнейших элементов социально-экономического развития регионов и чем больше государство вкладывает в его формирование и повышение качества, тем выше

становится уровень жизни населения этой страны и соответственно улучшается ее социально-экономическое состояние. Однако инвестиции в человеческий капитал не имеют мгновенного эффекта, заметить и ощутить результат можно будет только при наличии долгосрочного экономического роста.

Российская Федерация – страна, обладающая огромным потенциалом, однако для достижения максимального эффекта необходимо работать с человеческим капиталом каждого отдельного региона. В данной статье внимание сконцентрировано на исследовании влияния изменения человеческого капитала на социальную и экономическую сферы развития Республики Татарстан.

Для достижения данной цели были использованы анализ и сопоставительно-сравнительный метод. Для получения достоверной информации мы обратились к официальным источникам, а именно к данным, приведенным в Росстате.

Проблема человеческого капитала волнует все развитые страны мира на протяжении последних двух десятилетий. Впервые понятие «человеческий капитал» ввел в обиход Т. Шульц. Он же предложил понимать под человеческим капиталом способности, приобретенные человеком в процессе определенных вложений [Shultz 1968]. На сегодняшний день данное определение претерпело существенные изменения, однако до сих пор не выработано единой общей для всех трактовки этого понятия.

Теоретические подходы к трактовке человеческого капитала

Анализ научных трудов ученых, занимающихся вопросами человеческого капитала, позволил выделить несколько подходов к формулировке данного термина.

Первый подход подразумевает, что человеческий капитал – это совокупность имеющихся знаний, умений и навыков, сформированных у человека с учетом его накопленного опыта (как в процессе обучения, так и в процессе обыденной жизни), источников мотивации и уровня здоровья. Данного подхода придерживаются У. Боуэн, Дж.С. Уолш, В. Костюк и другие исследователи¹.

Второй подход указывает на то, что человеческий капитал – это исключительно те знания, навыки и иные характеристики, кото-

¹ Хайкин М.М. Эволюция теории человеческого капитала. URL: <http://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (дата обращения 15 августа 2024).

рые сформировались у индивида в результате инвестиций в него как в отдельную личность. Вложения в определенные характеристики должны, согласно данной концепции, позитивно влиять на результаты деятельности предприятия, а также на его доход. Такой подход можно встретить в работах Т. Шульца, И. Фишера и других ученых.

Третий подход трактует человеческий капитал с позиции социального и экономического развития, исследователи этой группы подчеркивают значимость реализации потенциала каждого человека для общества и экономики. Ученые, понимающие человеческий капитал таким образом, – Р.И. Капелюшников, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова и другие.

Развитие человеческого капитала важно для инновационного развития экономики. С позиции инновационной экономики трактуют данный термин такие исследователи, как Л.Г. Симкина, М.М. Критский и прочие ученые². Человеческий капитал рассматривается как интенсивный производительный ресурс, направленный на формирование и развитие инновационной экономики.

Под инновационной экономикой понимается тип экономического развития общества, основанный на совокупности разносторонних факторов, формирующих инновационный потенциал [Гагин, Наширванова 2024].

Инновационная экономика – это экономика, опирающаяся на знания. В этом аспекте человеческий капитал является существенным дополнением к обобщенному представлению об инновационной экономике, поскольку для ее формирования необходимы специальное образование, поддержка научных исследований и заинтересованность со стороны малого и среднего бизнеса.

Таким образом, в научной литературе, посвященной теоретическим подходам к становлению и развитию категории «человеческий капитал», представлены вариации, рассматривающие ее особенности на разных уровнях, начиная от мирового и заканчивая индивидуальным (на уровне мира, страны, региона, предприятия, человека).

Формирование человеческого капитала региона

Сегодня используется такое понятие, как «человеческий капитал региона». С каждым годом правительство РФ все больше внимания

² Там же.

уделяет инвестированию в отдельные регионы страны, которые демонстрируют высокий потенциал и способны вывести страну на новый более высокий уровень. Именно из совокупности данных по регионам и складывается статистика по стране. В соответствии с этим региональное правительство начинает все больше внимания уделять развитию инфраструктуры, вкладу в образование для получения качественных, квалифицированных кадров.

С.И. Бабина приводит следующую трактовку понятия «человеческий капитал региона»:

...совокупность сосредоточенных на территории человеческих ресурсов, обладающих накопленными знаниями, способностями, профессиональными навыками, состоянием здоровья, уровнем культуры [Бабина, Садовникова 2018, с. 70].

Это позволяет учитывать и экономическое развитие региона, и уровень жизни населения.

В большинстве научных трудов используются стандартные показатели оценки уровня и качества человеческого капитала региона:

- уровень жизни;
- показатели изменения социального компонента: численность населения региона, рождаемость, смертность и т. д. Особенно важно оценить число жителей, находящихся в трудоспособном возрасте.

Существуют и другие характеристики, поскольку каждый автор, предлагающий собственные модели оценки человеческого капитала, выдвигает свои критерии. В связи с этим Л.С. Мазелис и ряд других ученых подчеркивают, что

...условия жизнедеятельности и репродукции человеческого капитала в российских регионах имеют значительную дифференциацию как по уровню развития, так и по степени сбалансированности различных компонентов [Мазелис и др. 2018, с. 99].

Вместе с тем почти все исследователи соглашаются, что человеческий капитал региона оказывает существенное влияние на его социально-экономическое положение и уровень развития. Так, именно качество человеческого капитала влияет на все производственные процессы, прибыль организаций, инфраструктуру, привлекательность для инвестиций, инновационное развитие и многое другое [Ахметов и др. 2007]. Учитывая все эти аспекты, регионы должны формировать и развивать человеческий капитал.

На уровне региона управление человеческим капиталом базируется на решении двух связанных между собой задач (по В.И. Терехину):

- 1) накопление;
- 2) использование накопленного капитала «в целях социально-экономического развития, роста качества жизни, формирования инновационной экономики» [Терехин и др. 2014, с. 91].

Общая статистика по регионам дается с учетом как количественных, так и качественных показателей. Место региона в рейтинге по стране в зависимости от статистических показателей демонстрирует, насколько он конкурентоспособен и привлекателен для дальнейшего инвестирования. Важнейшими из них становятся социально-экономические показатели.

На примере ПФО, а именно Республики Татарстан, покажем и взаимосвязь между показателями человеческого капитала и уровнем социально-экономического развития регионов. Долгое время Республика Татарстан занимает одну из первых строчек в рейтинге регионов округа. Например, высокие показатели были у нее по таким критериям, как «рабочая сила; спрос на повседневные товары; на долгосрочные товары; динамика экономического роста; инфраструктура; налоги» [Макарова 2011, с. 41]. Согласно анализу результативности субъектов регионов Приволжского федерального округа за 2023 г., Республика Татарстан заняла первые места по 10 из 17 показателей. Татарстан имеет лидирующие позиции по следующим критериям³:

- демографический прирост населения;
- среднедушевые доходы населения;
- низкий уровень безработицы;
- оборот розничной торговли на душу населения;
- объем платных услуг населению;
- строительство жилых домов;
- пассажирооборот;
- инвестиции в основной капитал в расчете на душу населения;
- грузооборот автомобильного транспорта.

По численности населения Республика Татарстан является одним из крупнейших регионов ПФО, что отражено в табл. 1.

³ Приволжский федеральный округ: 2021 год – точка отсчета для новых трендов / Под общ. ред. А.В. Овчинниковой. Екатеринбург, 2022. 116 с.

Таблица 1

Численность населения регионов
Приволжского федерального округа (2021–2023 гг.)⁴

Наименование субъекта РФ	2021	2022	2023	Доля, % (2021 г.)	Денежные доходы, % роста (2021 г.)	Доля, % (2022 г.)	Денежные доходы, % роста (2022 г.)	Доля, % (2023 г.)	Денежные доходы, % роста (2023 г.)
Республика Башкортостан	4 001 678	4 077 600	4 065 659	13,87	100,1	14,22	99,4	14,24	104,9
Республика Марий Эл	671 445	672 321	670 342	2,33	101,9	2,34	103,1	2,35	101,2
Республика Мордовия	770 673	771 373	766 720	2,67	103,3	2,69	106,6	2,69	105,3
Республика Татарстан	3 886 395	4 001 625	4 003 063	13,47	103,7	13,95	104,4	14,02	108,3
Удмуртская Республика	1 484 460	1 442 251	1 434 665	5,15	101,4	5,03	103,1	5,03	106,1
Чувашская Республика	1 198 429	1 173 177	1 167 362	4,15	103,9	4,09	103,7	4,09	106,1
Пермский край	2 556 852	2 508 352	2 495 744	8,86	100,8	8,75	103,7	8,74	106,2
Кировская область	1 234 780	1 138 112	1 130 078	4,28	101,4	3,97	106,0	3,96	100,7

Нижегородская область	3 144 254	3 081 817	3 061 786	10,90	102,8	10,74	105,0	10,72	104,0
Оренбургская область	1 924 578	1 841 377	1 828 692	6,67	99,4	6,42	103,7	6,41	105,0
Пензенская область	1 274 062	1 246 609	1 236 737	4,42	100,3	4,35	103,7	4,33	103,5
Самарская область	3 131 720	3 142 683	3 129 565	10,86	100,8	10,96	103,4	10,96	103,0
Саратовская область	2 360 959	2 404 944	2 385 834	8,19	100,5	8,38	103,4	8,36	102,3
Ульяновская область	1 203 969	1 181 006	1 173 282	4,17	100,6	4,12	100,6	4,11	104,9
Итого по ПФО	28 844 254	28 683 247	28 549 529	100,00		100,00		100,00	

Составлена авторами.

⁴ Безработица в РФ в декабре 2023 г. составила 3% после минимальных 2,9% // Интерфакс. URL: <https://www.interfax.ru/russia/945025> (дата обращения 18.10.2024).

При этом уровень безработицы в Республике Татарстан составляет всего 1,9%, в то время как по России уровень безработицы достигает 3–3,9%⁵. Социальный уровень жизни населения по округу, согласно данным Росстата на 2023 год [Мазелис и др. 2018], отражен на рис. 1.

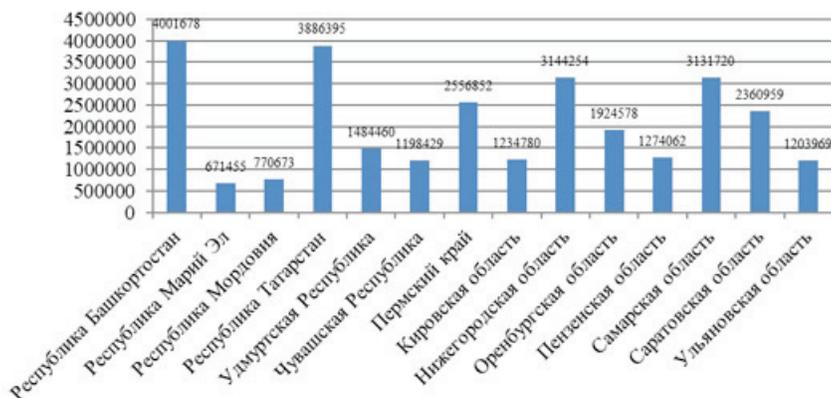


Рис. 1. Взаимосвязь изменения численности населения и уровня реального дохода (в % в расчете на душу населения; в среднем за месяц; руб.). Составлен авторами

Эти показатели свидетельствуют о том, что в Республике Татарстан самый высокий уровень доходов у населения на человека в месяц. При этом доход все время растет, что свидетельствует об устойчивом экономическом росте региона. Об этом же факте говорит и значительное количество учреждений, оказывающих образовательные услуги разного уровня, осуществляющих подготовку кадров по различным направлениям и специальностям.

Одним из основных показателей становится количество набранных обучающихся. Республика Татарстан в этом показателе по округу уступила место только Башкортостану, в котором было набрано на 18,5 тыс. студентов больше. При этом Татарстан по количеству организаций высшего образования и числу студентов существенно обогнал остальные регионы. Так, на 2022/23 учеб-

⁵ Безработица в РФ в декабре 2023 года составила 3% после минимальных 2,9% // Интерфакс. URL: <https://www.interfax.ru/russia/945025> (дата обращения 15 августа 2024).

ный год в Татарстане действовало 24 вуза, набравших на обучение 148,4 тыс. студентов.

Зарботные платы региона выше, чем у других субъектов Приволжского федерального округа, что свидетельствует о возможностях республики сохранять высококвалифицированные кадры, обеспечивать их дополнительными стимулирующими и мотивационными мероприятиями. Так, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций в Республике Татарстан в январе 2024 г. равнялась 63 410,3 руб. на человека, что к соответствующему периоду предыдущего года составило 118,2%.

Заключение

Таким образом, показатели, полученные во время исследования, свидетельствуют о значимости человеческого капитала для каждого отдельного региона и его социально-экономического развития.

На примере Приволжского федерального округа Российской Федерации была проведена сравнительная характеристика численности населения и уровня реального дохода Республики Татарстан с остальными регионами. Рассматриваемый регион по всем основным показателям оказался на первых местах в рейтинге. Уровень заработной платы в нем на порядок выше, чем в остальных субъектах округа. Также количество образовательных организаций, осуществляющих прием в бакалавриат и магистратуру, сама инфраструктура и уровень социальной жизни населения демонстрируют ответственный подход правительства республики к формированию и развитию человеческого капитала. В Татарстане есть безработица, но этот показатель гораздо ниже среднего по стране, так что можно сказать, что в республике создается достаточно рабочих мест, предоставляются льготы и помощь в трудоустройстве, оказывается содействие в освоении новых профессий для состоящих на учете в Центре занятости. Вся это делает регион конкурентоспособным и привлекательным для инвестиций.

Литература

Ахметов и др. 2007 – Ахметов Р., Зиятдинов Ф., Шамсутдинова М. Влияние квалификации механизаторов на экономику сельскохозяйственного производства // *Международ. сельскохоз. журн.* 2007. № 2. С. 34–36. EDN HZQGMN.

- Бабина, Садовникова 2018 – *Бабина С.И., Садовникова И.Ю.* Анализ человеческого капитала региона // Вестн. Кемеровского гос. ун-та. Сер. «Полит., социол. и экон. науки». 2018. № 3. С. 69–73.
- Гагин, Наширванова 2024 – *Гагин В.В., Наширванова Я.Ф.* Инновационные формы человеческого капитала // Вестн. Росс. ун-та кооперации. 2024. № 2 (56). С. 4–8. EDN UXOPKW.
- Мазелис и др. 2018 – *Мазелис Л.С., Емцева Е.Д., Красова Е.В., Красько А.А.* Оценка влияния человеческого капитала на социально-экономическое развитие: эконометрическое моделирование на примере российских регионов // Тренды и управление. 2018. № 4. С. 97–107.
- Макарова 2011 – *Макарова Е.С.* Особенности формирования инновационного потенциала региона // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2011. Т. 7. № 45 (138). С. 41–48. EDN OJPIVR.
- Терехин и др. 2014 – *Терехин В.И., Чернобродова Л.А., Бухенский Д.К.* Влияние человеческого капитала на социально-экономическое развитие региона // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 2 (192). С. 86–96.
- Shultz 1968 – *Shultz T.* Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. Vol. 6. N.Y., 1968.

References

- Akhmetov, R., Ziyatdinov, F. and Shamsutdinova, M. (2007), “Influence of machine-operator qualification on the agricultural economics”, *International Agricultural Journal*, no. 2, pp. 34–36, EDN HZQGMN.
- Babina, S.I. and Sadovnikova, I.Yu. (2018), “Analysis of the human capital of the region”, *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*, no. 3, pp. 69–73.
- Gagin, V.V. and Nashirvanova, Ya.F. (2024), “Innovative forms of human capital”, *Vestnik of the Russian University of Cooperation*, no. 2 (56), pp. 4–8, EDN UXOPKW.
- Makarova, E.S. (2011), “Features of the formation of the innovative potential of the region”, *National Interests: Priorities and Security*, vol. 7, no. 45 (138), pp. 41–48, EDN OJPIVR.
- Mazelis, L.S., Emtseva, E.D., Krasova, E.V., and Krasko, A.A. (2018), “Assessment of the impact of human capital on socio-economic development. Econometric modeling on the example of Russian regions”, *Trends and Management*, no. 4, pp. 97–107.
- Schultz, T. (1968), *Human capital in the International Encyclopedia of Social Sciences*, vol. 6, New York, USA.
- Terekhin, V.I., Chernobrodova, L.A. and Bukhensky, D.K. (2014), “The influence of human capital on the socio-economic development of the region”, *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, no. 2 (192), pp. 86–96.

Информация об авторе

Яна Ф. Наширванова, Казанский кооперативный институт (филиал) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации», Казань, Россия; 420081, Россия, Республика Татарстан, Казань, ул. Николая Ершова, д. 58; yana.nashirvanova@mail.ru

Екатерина С. Макарова, Казанский кооперативный институт (филиал) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации», Казань, Россия; 420081, Россия, Республика Татарстан, Казань, ул. Николая Ершова, д. 58; makarova_kki@mail.ru

Information about the authors

Yana F. Nashirvanova, Kazan Cooperative Institute (branch) of the autonomous non-profit educational organization of Higher education of the Central Union of the Russian Federation “Russian University of Cooperation”, Kazan, Russia; bld. 58, Nikolaya Ershova Street, Kazan, Republic of Tatarstan, Russia, 420081; yana.nashirvanova@mail.ru

Ekaterina S. Makarova, Kazan Cooperative Institute (branch) of the autonomous non-profit educational organization of Higher education of the Central Union of the Russian Federation “Russian University of Cooperation”, Kazan, Russia; bld. 58, Nikolaya Ershova Street, Kazan, Republic of Tatarstan, Russia, 420081; makarova_kki@mail.ru

Управление персоналом

УДК 331.108

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-84-100

Кадровый потенциал как важный аспект развития системы управления персоналом

Нина В. Борисова

Казанский государственный институт культуры

Казань, Россия, ninel_s@bk.ru

Аннотация. Сложившиеся современные экономические условия во внешней среде создают для организаций проблемы. Для конкурентоспособности и успеха на рынке организации должны быть гибкими, обучаемыми, адаптивными к изменяющимся условиям. Одним из инструментов управления предприятием является эффективный кадровый потенциал, который входит в систему управления персоналом. Поэтому перед менеджментом организации стоит главная задача – эффективное использование человеческих ресурсов для достижения целей организации, поскольку человеческий потенциал является фундаментом развития и долгосрочного успеха деятельности любой компании. Концепция управления людьми через раскрытие их возможностей приводит к раскрытию потенциала работников как потенциала предприятия. Кадровая политика – необходимый инструмент в решении социально-экономических вопросов в кризисных ситуациях, поэтому актуальность ее формирования является важным вопросом на любом предприятии. Опыт и знания работников широко применимы на предприятиях и способствуют получению доходности организации, а также достижению социального эффекта. Обстановка в мире приводит к поиску новых направлений в системе управления персоналом, методов стимулирования, целевых показателей, эффективного использования ресурсов. Возможности развития организации и ее финансовые показатели зависят от принятого менеджментом организации решения.

Экономический успех реформ, проводимых в России, зависит от эффективного развития промышленного комплекса страны, в котором главным фактором являются отношения между менеджментом организации и сотрудниками предприятия. Для привлечения специалистов высокого уровня необходима развитая эффективная система управления кадровым потенциалом.

© Борисова Н.В., 2024

Ключевые слова: кадровый потенциал, система управления персоналом, человеческие ресурсы, мотивация, кадровый менеджмент, система стимулирования

Для цитирования: Борисова Н.В. Кадровый потенциал как важный аспект развития системы управления персоналом // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 4. С. 84–100. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-84-100

Human resources potential as an important aspect of the development of the personnel management system

Nina V. Borisova

Kazan State Institute of Culture, Kazan, Russia, ninel_s@bk.ru

Abstract. The prevailing modern economic conditions in the external environment create issues for organizations. For competitiveness and success in the market, organizations must be flexible, trainable, and adaptive to changing conditions. One of the tools of enterprise management is effective human resources, which is included in the personnel management system. Therefore, the main task of the organization's management is the effective use of human resources to achieve the goals of the organization, since human potential is the "foundation" for the development and long-term success of any company.

The concept of managing people through the disclosure of their capabilities leads to the disclosure of the potential of employees as the potential of the enterprise. Personnel policy is a necessary tool in solving socio-economic issues in crisis situations, therefore, the relevance of its formation is an important issue in any enterprise. The experience and knowledge of employees are widely applicable in enterprises and contribute to the profitability of the organization, as well as to getting the social effect. The external situation in the world leads to the search for new directions in the personnel management system, incentive methods, targets, and effective use of resources. The organization's development opportunities and financial performance depend on the decision made by the organization's manager.

The economic success of the reforms carried out in Russia depends on the effective development of the country's industrial complex, in which the main factor is the relationship between the management of the organization and the employees of the enterprise. To attract high-level specialists, it is necessary to develop an effective human resource management system.

Keywords: personnel potential, personnel management system, human resources, motivation, personnel management, the incentive system.

For citation: Borisova, N.V. (2024), “Human resources potential as an important aspect of the development of the personnel management system”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 4, pp. 84–100, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-4-84-100

Введение

Сегодня кадры организации являются важными активами предприятия, которые способствуют эффективности работы предприятия и достижению его стратегических целей. Грамотное управление, формирование и использование кадрового потенциала входит в обязанности менеджмента организации. Ресурсы, вложенные в развитие кадрового потенциала, приносят экономический эффект от вложенных затрат в развитие системы управления персоналом.

Кадровый потенциал – совокупность знаний, навыков и способностей людей, которые они используют или могут в будущем использовать на определенном месте работы для достижения конкретных целей [Ширшова, Глухов 2019].

Основная задача системы управления персоналом в организации заключается в развитии предприятия в социальном и экономическом направлениях, обеспеченности интересов работников предприятия.

Потенциал кадрового персонала представляет собой наличие способностей у сотрудника, которые прогнозируют его успех в будущем, т. е. сможет ли сотрудник освоить новые знания и применить их на практике, сможет ли он подстроиться под новые условия работы в целях получения прибыли или достижения социального эффекта.

Потенциал кадрового персонала характеризуется такими показателями, как численность, уровень образования, личностные и профессиональные качества, возраст, пол, творческие навыки, трудовой опыт и т. д. Решение поставленных задач раскрывает сущность потенциала персонала. Прогресс в инновационной сфере, повышение требований к качеству товара, продукции, услуг требуют творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Наличие высококвалифицированного кадрового персонала является надежным вектором роста как в экономическом, так и социальном плане на предприятии, что приводит к созданию благоприятного климата в коллективе [Кондратей 2020]. Совершенствование кадрового потенциала заключается в разработке эффективного проекта, который включает в себя мероприятия по

отбору, найму, обучению, повышению квалификации работников, профессионального мастерства персонала, по карьерному планированию и стимулированию творчества.

Цель исследования – изучить методы оценки кадрового потенциала, его воздействие на деятельность организации.

Гипотеза исследования состоит в том, что уровень кадрового потенциала влияет на эффективность деятельности организации.

Материалы и методы

Организация процесса и реализации системы развития кадрового потенциала на предприятии в целях его эффективности очень сложная задача для руководителя, поскольку этот процесс включает в себя несколько этапов реализации, но при последовательном его исполнении можно достичь формирования на предприятии слаженного, надежного, конкурентоспособного коллектива. Наличие квалифицированного персонала на предприятии и его правильное применение в производственном процессе приводят к эффективности деятельности организации.

Оценка кадрового потенциала осуществляется с помощью несколько методик [Федорова 2020]:

- методика, основанная на изучении взаимосвязанных элементов (системный подход);
- методика, основанная на сопоставлении развития системы развития кадрового потенциала в разные периоды ее работы (метод сравнений);
- методика, основанная на хронологическом исследовании развития системы кадрового потенциала (метод последовательной подстановки);
- методика, основанная на изучении внутренних факторов, влияющих на развитие кадрового потенциала (экспертно-аналитический метод);
- методика, основанная на структурировании целей;
- методика, основанная на объединении главных компонентов в один показатель;
- методика, ориентированная на мозговую атаку (метод коллективного блокнота);
- методика, основанная на сравнении развития систем кадрового персонала исходя из опыта (опытный метод) [Куприна, Смирнова 2021].

Методика системного подхода заключается в исследовании системы управления персоналом, ее компонентов, структуры, прово-

дится анализ персонала, присутствие их категории на предприятии, изучается наличие технических средств в организации, исследуется методика, применяемая на предприятии по управлению персоналом, и т. д. Данный метод позволяет разделить систему управления персоналом на отдельные части, изучить по отдельности каждую функцию, операцию, элементы системы, а затем на основании полученной информации смоделировать функционирование всей системы управления персоналом на предприятии.

Методика последовательной подстановки состоит в изучении факторов, влияющих на персонал, исполнение его функций. При исследовании факторов все они разделяются на более значимые и менее значимые, наиболее существенные подлежат тщательному изучению.

Метод сравнений состоит в анализе системы управления персоналом в разные периоды ее функционирования: вчера, сегодня и завтра, т. е. используется фактор времени. На основании работы системы в прошлом можно сравнить ее работу в будущем, исключая несопоставимые факторы [Сидорова 2020].

Метод структуризации целей системы управления персоналом заключается в построении «дерева целей», которые должны быть сопоставимы с целями организации. Данный метод изучает количественное и качественное обоснование целей системы развития персоналом, исследует их распределение в системе.

Экспертно-аналитический метод системы управления персоналом состоит в изучении структуры организации, исследовании проблем в подразделениях. Данный метод позволяет выявить основные направления совершенствования системы управления персоналом. После анализа разрабатываются рекомендации по изменению организационной структуры предприятия. В рамках данного метода могут быть привлечены опытные эксперты-управленцы со стороны.

Метод главных компонентов состоит в объединении в один показатель свойства десятков показателей, что позволяет провести сравнение не нескольких показателей системы, а одного компонента, который характеризует определенное явление.

Опытный метод заключается в проведении анализа системы в текущий момент времени с прошлыми периодами или с другой аналогичной системой управления.

Методика мозговой атаки (коллективного блокнота) основана на сочетании новых независимых идей с оценкой коллективом для поиска новых путей эффективности работы кадрового потенциала организации [Омаров 2023].

Каждый метод оценки кадрового потенциала имеет свои преимущества и недостатки (табл. 1).

Таблица 1

**Сравнительный анализ
методов оценки кадрового потенциала**

Метод оценки	Преимущества	Недостатки	Применение
Методика системного подхода	Дает полную картину работы всей системы	Нет однозначной устоявшейся структуры анализа, единого подхода к оценке кадрового потенциала	Не самый распространенный
Методика последовательной подстановки	Оценивает влияние всех факторов на выполнение работы персонала по отдельности	Не учитывает все аспекты кадрового потенциала	Самый распространенный
Метод сравнений	Позволяет проводить исследования расширенного сравнения	Необходим большой объем информации для сравнения, базируется только на ретроспективной информации и не учитывает запланированные на будущее показатели	Самый распространенный
Экспертно-аналитический метод	Позволяет привлечь высококвалифицированные кадры в области менеджмента	Недостаточно объективен, поскольку эксперты не руководствуются едиными критериями оценки	Самый распространенный
Метод главных компонентов	Позволяет отразить в одном показателе свойства многих показателей, характеризующих определенное явление	Нет единого универсального метода оценки кадрового потенциала, необходимо учитывать специфику организации, численность и т. д.	Не самый распространенный
Опытный метод	Опирается на опыт работы аналогичной системы управления	Субъективность полученных результатов, большая трудоемкость сбора информации	Самый распространенный
Методика мозговой атаки	Активизирует всех участников процесса, дает выход за пределы стандартного мышления	Нет гарантии в тщательной разработке предлагаемой идеи, уводит от реальной проблемы	Не самый распространенный

Составлена автором.

При анализе системы управления кадровым потенциалом эффект может быть получен при применении всех методов оценки. Использование данного подхода позволит получить верное и качественное представление о применяемой системе управления на предприятии, взглянуть на нее со всех сторон и избежать просчетов. Для развития кадрового потенциала организации сегодня существует много инструментов, форм и методов, которые способствуют решению конкретных задач.

Дискуссии

Каждый руководитель хотел бы видеть полную отдачу от своих сотрудников. Но эта задача очень сложна и перед ее достижением стоит много проблем. В первую очередь это связано с неправильно расставленными приоритетами и недооценкой важности особого внимания к работе с персоналом. Большинство руководителей формально подходят к работе с персоналом, полагаясь лишь на систему отбора, и не задумываются, какую роль играют отношение к работнику внутри предприятия, создание благоприятных условий для его развития. Для получения высокой эффективности труда работников, для развития их потенциала необходимо создание комплексной системы, которая работала бы на удовлетворение всех потребностей работника и развитие необходимых личностных и профессиональных качеств [Мазилов 2021].

Система управления кадровым потенциалом включает в себя систему мотивации, стимулирования, работу с кадровым резервом, подготовкой, обучением, переподготовкой и повышением квалификации персонала.

Программа развития кадрового потенциала предприятия состоит из программ, которые имеют разные цели, субъекты воздействия, сроки реализации (рис. 1).

Каждая программа развития кадрового потенциала разработана под конкретные субъекты (рис. 2).

Современными методами обучения на данный момент являются метод «тотального» обучения и метод «экипажного» обучения. Данные методы ориентированы на то, что внешние эксперты преподают определенной группе лиц методы обучения, которые в дальнейшем будут изучены коллегами внутри компании. Обучение содержит практические уроки, они могут носить как групповой, так и индивидуальный характер. После завершения первой ступени обучения устанавливается новая цель обучения, которая реализуется по схеме «каскад» или выездного семинара.



Рис. 1. Программы развития кадрового потенциала организации.
Составлен автором



Рис. 2. Субъекты воздействия программ развития кадрового потенциала.
Составлен автором

Инструментами обучения кадрового персонала выступают наставничество, ротация, инструктаж, ученичество. Наставничество представляет собой передачу опыта молодому специалисту от опытного персонала. Опыт – это мастерство, секреты, передовые методики. Наставником может быть представитель корпоративной культуры, имеющий колоссальный опыт, или уважаемый человек внутри коллектива. В связи с трудовой мотивацией сотрудник может изменить трудовые обязанности путем получения новых методик работы и знаний. Такой инструмент называется ротацией, которая может быть горизонтальной или вертикальной. При развитии профессиональных навыков ротация имеет горизонтальную направленность, а при развитии карьерного роста – вертикальную. Данный инструмент играет большую роль в системе управления кадровым потенциалом, дает возможность проведения анализа ситуации, которая возникает при перемещении работников организации и их адаптации на новом месте. Еще одним инструментом обучения выступает инструктаж, который проводит инструктор, обладающий квалификацией и опытом в определенном виде работ. Инструктаж – это обучение сотрудника приемам работы на его рабочем месте. Ученичество в большей

степени применяется к таким категориям персонала, как рабочие и специалисты. Суть этого обучения заключается в копировании действий учеником своего мастера при получении профессии.

Формы обучения могут быть как с отрывом от производства, так и на рабочем месте. С отрывом от производства обучение проводится в виде мастер-классов, курсов, тренингов и т. д. Формы обучения могут носить комбинированный характер. Наиболее эффективным является обучение без отрыва от производства, поскольку в рамках данной формы может происходить комбинирование полученных знаний с практической отработкой. Такое обучение экономически выгодно при проведении для группы сотрудников.

Каждая форма обучения имеет как преимущества, так и недостатки. Недостатком при проведении обучения без отрыва от производства является отсутствие возможности у работника абстрагироваться от рабочего процесса.

При проведении обучения с отрывом от производства (в специальных учебных заведениях) сотрудник может получить методические инструменты, полностью окунуться в общение с профессиональными преподавателями, т. е. отстраниться от рабочего процесса и погрузиться в обучение. Данная форма может проходить в виде лекций, тренингов, деловых игр, моделирования и привлечения психологов в целях повышения восприимчивости знаний и усовершенствования взаимодействия с другими людьми. Благодаря инновационным технологиям обучение может проводиться дистанционно, путем самообразования, что менее затратно и не отражается на качестве подготовки персонала.

Качество обучения сотрудников и эффективность программы развития кадрового потенциала проверяется по критериям результативности обучения (табл. 2).

Сегодня многие российские компании применяют систему управления персоналом, не ориентированную на функциональную деятельность, которая не может справиться со спецификой управления персоналом. Современная система развития кадрового потенциала требует особого подхода, а именно разработки целого механизма, который включает в себя программы обучения, повышения квалификации персонала, целевой подготовки будущих специалистов, методы, технологии, приемы, инструменты, направленные на рост профессионализма работников организации в целях эффективности ее деятельности. Стратегия развития системы кадрового потенциала зависит от масштабов организации, целей, деятельности, инвестиционных возможностей [Новикова 2022].

Таблица 2

Критерии результативности программы развития

Критерий	Комментарии
Удовлетворение сотрудника, прошедшего обучение	Через анкетирование определяются причины неудовлетворенности, далее проводится оценка и рассчитывается эффективность по данному показателю, делается заключение
Приобретенные знания, навыки и умения сотрудника, прошедшего обучение	Составляется отчет после обучения, оценивается степень полученных новых знаний и навыков обучающего
Эффект от предложений по совершенствованию профессиональной деятельности	После обучения сотрудник предоставляет руководителю ряд предложений по совершенствованию профессиональной деятельности с расчетом эффективности
Эффект деятельности сотрудника, прошедшего обучение	Показателями эффективности являются увеличение производительности труда, снижение времени на выполнение проектов, минимизация затрат на выполнение проекта, рост выручки от реализации и т. д.
Удовлетворенность руководителя результатами обучения	Через анкетирование определяется результативность обучения

Составлена автором.

Комплексный механизм работы системы кадрового потенциала предполагает разработку мероприятий по развитию кадрового потенциала на предприятии. Система управления персоналом включает в себя программы по стимулированию персонала, обучению, развитию, заработной плате, поощрению, социальные программы. Эффективность системы управлению кадровым потенциалом будет иметь положительный результат только при взаимодействии всех ее элементов, при этом риски будут минимальны, а проекты исполнимы [Быковская, Перепёлкин 2022].

Разработка механизма управления кадровым потенциалом состоит из нескольких этапов. В начале необходимо сформировать команду для планирования и реализации системы, назначить руководителя. Поскольку персонал является важным ресурсом предприятия, то в современных условиях руководители стремятся к составу кадрового потенциал, отвечающего задачам компании.

От опыта, знаний, навыков кадрового персонала и его качества зависят скорость и эффективность достижения поставленных целей организации. При выполнении особо значимой задачи нужен более квалифицированный персонал, поэтому такой персонал более ценен для организации и отбор таких кадров сложен. Отбор персонала проводится по внешним и внутренним источникам. Внутренним источником являются сотрудники организации, которые заинтересованы в повышении карьерного роста, а внешним источником выступают специалисты вне компании, которые имеют опыт работы более двух лет, также ими могут быть студенты, желающие трудоустроиться на предприятие.

Перед кадровой службой стоят задачи в подборе успешного кандидата. Выполнение задачи по подбору персонала может осуществляться через следующие мероприятия: рекрутинг, скрининг, эксклюзивный поиск и хэд-хантинг. Если кадровой службе необходим подбор персонала за короткий срок, то используется рекрутинг – размещение объявления о вакансии там, где больше всего люди ищут работу. Если от кандидата не требуются специальные знания, то используют скрининг – процесс фильтрации и оценки кандидатов. Эксклюзивный поиск используется при подборе кандидатов высшего звена с редкими компетенциями и уникальными профессиональными знаниями. В случае переманивания специалиста из другой компании используют хэд-хантинг, суть которого состоит в предложении более выгодных для кандидата условий работы. Еще одним современным способом при поиске персонала является пре-лиминаринг – привлечение талантливых и успешных учеников с последующим трудоустройством после окончания учебы.

Системный подход – основа эффективности работы системы управления кадровым потенциалом, который позволяет обеспечить предприятие высококвалифицированными кадрами. Задача руководства состоит в том, чтобы система была адаптивной к внешним факторам и ее можно было корректировать под инновационные методы и новые технологии. Для работников данная система должна быть понятной и «прозрачной» для анализа, повышения квалификации, материального стимулирования [Высочина 2019].

Трудности, которые возникают при поиске кадрового персонала, – это оценка надежности и качества персонала. Также при формировании команды есть риск отсутствия персонала, имеющего навыки, знания, опыт, но даже при успешном поиске необходимого персонала существует риск его потери. Необходимо проводить оценку не только рисков, связанных с производственными или финансовыми процессами, но и рисков потери персонала [Борисова 2019].

К таким рискам относятся риск переманивания конкурентами, риск повышения квалификации.

Риск переманивания конкурентами. Для минимизации ущерба при наступлении данного риска необходимо предпринять меры:

- прописать в договоре условия выхода «игроков» из команды – оплату неустойки;
- запланировать резерв по заработной плате в случае предложения больше высокой зарплаты персоналу как стимулирующей меры.

Источниками пополнения персонала могут быть новые внешние «игроки» или сотрудники организации из других категорий, которые заинтересованы в карьерном росте. Риск можно минимизировать при обоюдном взаимодействии.

Риск повышения квалификации сотрудников. При разработке механизма функционирования системы по управлению кадровым потенциалом расходы в большинстве случаев планируются в небольших размерах на обучение или повышение квалификации «игроков» команды, поскольку предполагается набор более опытных работников. Но как показывает практика, при реализации проекта возникают временные затраты, связанные с обучением сотрудников, так как молодая команда не обладает 100%-ным опытом, и в целях минимизации непредвиденных рисков необходимо запланировать расходы на обучение и развитие в требуемых размерах.

На практике при обсуждении условий трудового договора с потенциальным претендентом не более 40% условий озвучивается со стороны работодателя, что в дальнейшем демотивирует сотрудников и приводит к возникновению рисков потери персонала. Для минимизации данных рисков необходимо обсудить все условия сотрудничества без «подводных камней», зафиксировать ключевые моменты – финансовые условия, обязанности сторон, сроки выполнения работ и т. д., что в итоге снизит риск потери персонала из-за неудовлетворенности от неисполненных обязательств со стороны руководства. Если нет уверенности в исполнении каких-либо обязательств со стороны руководителя, то лучше не закреплять их в трудовом договоре. Риск потери персонала очень вероятен и велик при функционировании системы по управлению персоналом, поэтому руководство должно быть готово к тому, что придется сделать выбор: либо удержать сотрудников и понести расходы на их удержание, либо расстаться и потерять время на поиски новых. Придерживаясь прозрачности, честности и своевременности, руководитель организации может минимизировать риски потери персонала.

Стиль управления руководителя оказывает влияние на климат в коллективе, текучесть кадров, но универсального стиля нет. Каждый руководитель набирает свою команду, которая готова с ним работать и реализовывать задачи. Доверие должен вызывать сам руководитель, его действия, мышление, приемы управления. Принимая решение, руководитель опирается на свой опыт, ситуацию в команде и в организации. Стили управления бывают разные, но в большинстве случаев применяют: командование, менторство, поддержка, делегирование. При командном стиле управления происходит распределение задач среди сотрудников, обозначаются сроки выполнения работ. Данный стиль не является вдохновляющим и не приведет к построению корпоративной культуры в коллективе. При менторском стиле используется мотивация персонала. Стиль «поддержка» состоит в оказании максимальной помощи при минимуме инструкций и применяется, когда главной задачей является формирование сильной команды в будущем. Делегирование предполагает наличие ответственных участников, которые способны самостоятельно принимать окончательные решения.

Для качественного и эффективного выполнения работ сотрудникам необходима система материального стимулирования. Часть заработной платы персонала необходимо выделить на результаты работ. Это будет стимулировать работников к достижению эффективных результатов. Но необходимо помнить, что переменная заработная плата не должна намного превышать постоянную часть оплаты труда. Доля постоянной части заработной платы должна быть не менее 40% от общего дохода сотрудников. Система материального стимулирования приводит к лояльности сотрудников, сплочению коллектива, оптимизации ключевых бизнес-процессов, достижению высоких значений по ключевым показателям.

При формировании коллектива руководителю организации важно осознавать отношение персонала к самой организации. Если люди полностью лояльны к ценностям компании и относятся к ней как к своему «детищу», то успех очевиден, но если сотрудники приходят как наемные специалисты и заинтересованы только в материальной выгоде, то нужно оценивать лояльность сотрудников, их результативность.

Важным и эффективным инструментом в системе управления кадровым персоналом является канал коммуникаций среди работников. Поскольку скорость принятия решения влияет на успех организации, следует использовать все каналы коммуникаций. Необходимо четкое распределение зон ответственности за каждым сотрудником, если все замкнуть на руководителе, то часть информации может потеряться [Стулова 2021]. Для оперативности ин-

формирования создаются внутригрупповые каналы связи, которые способствуют успеху реализации поставленных задач. Сложности могут возникать и при участии сотрудников в нескольких проектах, последствия приводят к снижению производительности труда, возникают сложности организации их работы. Но сейчас существует множество программных обеспечений, которые позволяют избежать трудностей в распределении рабочего времени участников, организовать их режим дня. Данные программы рассчитывают и распределяют загруженность работников в рамках их участия в проектах.

Основными мероприятиями по управлению кадровым потенциалом организации и кадровым потенциалом проектной команды могут быть:

- 1) выбор метода мотивации персонала;
- 2) создание условий для профессионального роста и развития;
- 3) планирование человеческих ресурсов;
- 4) обучение.

Данные меры приведут к формированию коллектива, развитию кадрового потенциала, эффективной работе команды и деятельности организации в целом.

Результаты

Сегодня стратегическим ресурсом организации является ее персонал, от эффективности работы которого зависит успех организации. Так как кадровый состав разный в каждой компании, то и стратегии развития кадров тоже индивидуальны. Прежде чем выбирать стратегию развития и тем более применять какие-то методы, нужно понять, какие люди наполняют ваш рабочий коллектив. В организации должны действовать справедливые, доверительные, равноправные условия для каждого сотрудника. Для эффективной работы системы управления персоналом необходимо проведение структурно-динамического анализа кадрового потенциала, который позволяет выявить тенденции в развитии организации, определить эффективность управления кадровым потенциалом и дает возможность руководителю оперативно принять решение по внесению изменений в операционную деятельность организации.

Заключение

Таким образом, систему управления кадровым потенциалом организации как отдельный выделенный элемент системы управ-

ления персоналом необходимо планировать и реализовывать поэтапно, учитывая все риски, особенности сотрудников, и проводить адаптационные мероприятия. Система управления кадровым потенциалом оказывает воздействие на конкурентоспособность как сотрудника, так и организации. Поэтому эффективная система управления персоналом должна приводить к повышению производительности труда, снижению простоев и конфликтов, росту трудовой мотивации и преданности к организации.

Литература

- Борисова 2019 – *Борисова Н.В.* Система управления персоналом и ее особенность в условиях кризиса // Russian Journal of Management. 2019. Т. 7. № 1. С. 66–70.
- Быковская, Перепёлкин 2022 – *Быковская Н.В., Перепёлкин С.А.* Кадровый потенциал организации и пути его совершенствования // OPENSOURCE. 2022. Т. 4. № 1. С. 94–104.
- Высочина 2019 – *Высочина М.В.* Факторы, влияющие на состояние кадрового потенциала организации в Российской Федерации // Научн. вестн.: финансы, банки, инвестиции. 2019. № 1. С. 114–123.
- Кондратей 2020 – *Кондратей М.В.* Развитие кадрового потенциала как стратегический приоритет предприятия // Молодой ученый. 2020. № 49 (339). С. 121–123.
- Куприна, Смирнова 2021 – *Куприна И.К., Смирнова Н.В.* Тенденции развития кадрового потенциала // Самоуправление. 2021. № 5. С. 250–254.
- Мазилов 2021 – *Мазилов Е.А.* Проблемы развития кадрового потенциала российской науки: региональный аспект // Проблемы развития теории. 2021. Т. 25. № 5. С. 7–20.
- Новикова 2022 – *Новикова Т.В.* Перспективы развития кадрового потенциала на предприятиях среднего бизнеса // Modern Science. 2022. № 2-2. С. 36–40.
- Омаров 2023 – *Омаров А.М.* Современные подходы к анализу кадрового потенциала в процессе управления сбытовой системой на рынке // Изв. междунар. акад. аграр. образования. 2023. № 64. С. 100–102.
- Сидорова 2020 – *Сидорова А.А.* Методы оценки кадрового потенциала предприятия // Студенческий. 2020. № 41-1. С. 97–98.
- Стулова 2021 – *Стулова Е.А.* Кадровый потенциал и пути его совершенствования // Вестн. междунар. ин-та рынка. 2021. № 1. С. 120–124.
- Федорова 2020 – *Федорова Л.А.* Оценка кадрового потенциала и социально-экономических эффектов инновационного развития Российской Федерации // Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Т. 3. № 12. С. 99–103.
- Ширшова, Глухов 2019 – *Ширшова Л.В., Глухов М.А.* Понятие кадрового потенциала и его роль в развитии наукоемкого предприятия // Экономика и управление: проблемы, решения. 2019. Т. 7. № 3. С. 10–15.

References

- Borisova, N.V. (2019), "The personnel management system and its specifics in crisis conditions", *Russian Journal of Management*, vol. 7, no. 1, pp. 66–70.
- Bykovskaya, N.V. and Perepelkin, S.A. (2022), "Human resources potential of the organization and ways to improve it", *Open Science*, vol. 4, no. 1, pp. 94–104.
- Fedorova, L.A. (2020), "Assessment of human resources potential and socio-economic effects of innovative development of the Russian Federation", *Economics and management: problems, solutions*, vol. 3, no. 12, pp. 99–103.
- Kondrat'ey, M.V. (2020), "Development of human resources potential as a strategic priority of the enterprise", *Young Scientist*, no. 49 (339), pp. 121–123.
- Kuprina, I.K. and Smirnova, N.V. (2021), "Trends in human resources development", *Samoupravlenie*, no. 5, pp. 250–254.
- Mazilov, E.A. (2021), "Problems of developing personnel potential of Russian science: regional aspect", *Problems of Theory's Development*, vol. 25, no. 5, pp. 7–20.
- Novikova, T.V. (2022), "Prospects for the development of human resources at medium-sized enterprises", *Modern Science*, no. 2-2, pp. 36–40.
- Omarov, A.M. (2023), "Modern approaches to the analysis of staff potential in the process of improving the management of the sales system in the market", *Proceedings of the International Academy of Agrarian Education*, no. 64, pp. 100–102.
- Shirshova, L.V. and Glukhov, M.A. (2019), "The concept of personnel potential and its role in the development of a hightech enterprise", *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya*, vol. 7, no. 3, pp. 10–15.
- Sidorova, A.A. (2020), "Methods of assessing the human resources potential of the enterprise", *Studencheskii*, no. 41-1, pp. 97–98.
- Stulova, E.A. (2021), "Human resources potential and ways to improve it", *Vestnik mezhdunarodnogo instituta rynka*, no. 1, pp. 120–124.
- Vysochina, M.V. (2019), "Factors affecting the state of the personnel potential of the organizations in the Russian Federation", *Scientific Bulletin: finance, banking, investment*, no. 1, pp. 114–123.

Информация об авторе

Нина В. Борисова, Казанский государственный институт культуры, Казань, Россия; 420059, Республика Татарстан, Казань, ул. Оренбургский тракт, д. 3; ninel_s@bk.ru

Information about the author

Nina V. Borisova, Kazan State Institute of Culture, Kazan, Russia; bld. 3, Orenburgskii trakt Street, Kazan, Republic of Tatarstan, 420059; ninel_s@bk.ru

Научный журнал
Наука и искусство управления /
Вестник Института экономики, управления и права
Российского государственного гуманитарного
университета
№ 4
2024

Оформление обложки
М.Е. Заболотникова

Корректор
Т.Ю. Журавлева

Компьютерная верстка
Н.В. Москвина

Учредитель и издатель
Российский государственный гуманитарный университет
125047, Москва, Миусская пл., 6

Свидетельство о регистрации СМИ
ПИ № ФС77-24415 от 19 мая 2006 г.
Периодичность 4 раза в год

Подписано в печать 28.12.2024
Выход в свет 15.01.2025
Формат 60×90^{1/16}
Уч.-изд. л. 6,3. Усл. печ. л. 6,4
Тираж 1050 экз. Свободная цена
Заказ № 2093

Отпечатано в типографии Издательского центра
Российского государственного гуманитарного университета
125047, Москва, Миусская пл., 6
www.rsuh.ru