



**МИНОБРНАУКИ  
РОССИИ**



**Гжельский  
государственный  
университет**

**Экономика: проблемы, тенденции, перспективы**

***Монография***

**Гжель  
2022**

УДК 338  
ББК 65  
Э 40

*Авторы*

*Березина О. Н., Борисова О. В., Боярская О. В., Быкова Ю. О., Гришина А. В., Груздев В. В., Дикова Д. В., Кузьменкова В. Д., Лавренчук Р., Люсточкина А. В., Маштакова Е. С., Нестеркина К. Ю., Соина М. И., Суходолова Е. П., Титов А. С., Шишкина М. О., Шубин И. И., Шувалова Ю. В.*

Э 40 Экономика: проблемы, тенденции, перспективы / Березина О. Н., Борисова О. В., Боярская О. В. [и др.]: монография. Отв. ред. Н. В. Осипова. – Гжель: ГГУ, 2022. – 90 с. // ГГУ: [сайт]. – Режим доступа: <http://www.art-gzhel.ru/>

УДК 338  
ББК 65

В монографии представлены исследования актуальных проблем и тенденций в современной экономике: инвестиционной политики, конкурентоспособности предприятий, развития человеческого капитала. Монография издана по итогам Недели науки, состоявшейся в ГГУ в апреле 2022 г. и посвященной Году культурного наследия народов России.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Глава 1. Березина О. Н., Борисова О. В., Суходолова Е. П.</b> ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ МБУК «КОРОБОВСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ШАТУРА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ) .....	4
<b>Глава 2. Боярская О. В., Соина М. И.</b> ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	16
<b>Глава 3. Быкова Ю. О., Кузьменкова В. Д.</b> ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ОСНОВЕ ИНТЕГРАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ.....	22
<b>Глава 4. Гришина А. В., Борисова О. В.</b> РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ.....	31
<b>Глава 5. Груздев В. В., Боярская О. В.</b> ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	38
<b>Глава 6. Дикова Д. В., Лавренчук Р., Боярская О. В.</b> УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	42
<b>Глава 7. Кузьменкова В. Д.</b> УКРЕПЛЕНИЕ ПОЗИЦИЙ КРИПТОВАЛЮТЫ В ЭКОНОМИКЕ ГОСУДАРСТВ.....	47
<b>Глава 8. Люсточкина А. В., Боярская О. В.</b> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	52
<b>Глава 9. Маштакова Е. С., Боярская О. В.</b> ФОРМИРОВАНИЕ ПРИЧИН ДЕМОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ .....	59
<b>Глава 10. Нестеркина К. Ю., Кузьменкова В. Д.</b> ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВ ПО ОКАЗАНИЮ ПОДДЕРЖКИ ЭКОНОМИКИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ.....	64
<b>Глава 11. Титов А. С., Кузьменкова В. Д.</b> РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	68
<b>Глава 12. Шишкина М. О., Боярская О. В.</b> МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	75
<b>Глава 13. Шувалова Ю. В., Шубин И. И.</b> УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ.....	80

## **Глава 1. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ МБУК «КОРОБОВСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ШАТУРА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**О. Н. Березина, О. В. Борисова, Е. П. Суходолова**

*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

В настоящее время персонал становится главным фактором стабильной и эффективной деятельности учреждения культуры, поскольку в первую очередь от специалистов культурно-досуговой деятельности зависит выполнение муниципального задания, оказание услуг потребителям. Для решения творческих и организационных задач необходима грамотно построенная система управления учреждением, в которой основным направлением является работа с кадровым составом. «Персонал учреждений культуры – это категория работников, которым в силу их способностей, профессиональных знаний и умений, опыта и компетентности поручено осуществлять деятельность учреждений культуры и руководство ими» [4, с. 151]. Управление персоналом в учреждении культуры – осуществление кадровой политики – включает в себя подбор и расстановку сотрудников, оценку эффективности их деятельности, повышение квалификации, в том числе и профессиональную переподготовку, мотивацию и стимулирование.

Вопросы работы с персоналом в сфере культуры рассмотрены в работах Бадиевой А. Д., Грязновой Е. Р., Крачковской В. Г., Кулагиной Ж. А., Пардабаевой Р. М., Салалыкиной Е. В., Серова А. Г., Фирсовой А. С., Эльдиевой Л. А. и других исследователей.

Рассматривая вопросы работы с кадрами учреждения культуры Бадиева А. Д. обращает внимание на то, что «Управление персоналом – сфера деятельности руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, направленная на повышение эффективности работы организации за счет повышения эффективности работы с

ее сотрудниками психологическими, правовыми, экономическими методами» [1, с. 22]

Фирсова А. С. определяет управление персоналом как «совокупность способов, приемов и методов воздействия на трудовой коллектив в процессе его найма, использования, развития и высвобождения, целью которых является получения наилучших результатов профессиональной деятельности» [7, с. 121].

По мнению Крачковской В. Г. «Управление персоналом в системе современного менеджмента учреждения культуры – это сложная система поиска, обучения, планирования, оценки, анализа и контроля сотрудников. Так как деятельность учреждения культуры является специфической в силу своей творческой направленности, актуальным становится применение такой современной технологии, как технология консалтинга, т. е. привлечение грамотных консультантов для улучшения деятельности организации» [3, с. 2].

Серов А. Г. в своей статье говорит о том, что «Система управления персоналом работает как объемный и многосторонний показатель, определяющий насколько технологии управления специалистами предприятия помогают реализовать самые главные задачи развития организации. Многое из того, что применяется в последнее время, можно оценить как попытки найти стабильную, монументальную формулу эффективности деятельности персонала как норму» [6, с. 213].

Персонал учреждения культуры, помимо общепринятых норм, должен соответствовать тем специфическим требованиям, которые относятся к творческим профессиям и включают в себя умение найти подход к различным слоям населения, уверенно держать себя на публике, импровизировать и т.д. Кроме того, стоит учитывать и тот момент, что работа специалиста учреждения культуры в большей мере связана с детьми, и он должен обладать педагогическими способностями. Неслучайно Эльдиева Л. А. указывает на то, что «управленческие решения по персоналу в учреждениях культуры обладают определенным количеством отличий и особенностей, в том числе социально-

психологических, которые не типичны для других организаций и предприятий» [8, с. 10].

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Коробовский Дом культуры» Городского округа Шатура Московской области [9] осуществляет свою деятельность на основании Устава в рамках утвержденного учредителем муниципального задания. «В современных условиях перед учреждениями культуры встают проблемы, связанные с удержанием своей позиции для привлечения потенциальных посетителей и удержания уже имеющихся, что, с одной стороны, может способствовать росту эффективности их социально-культурной деятельности, с другой – совершенствованию системы управления персоналом» [8, с. 7].

Списочная численность персонала учреждения – двадцать шесть человек при утвержденном учредителем штате 30,25 ставок. Состав сотрудников учреждения следующий: административно-управленческий персонал – 3 человека, специалисты – 21 человек, вспомогательный персонал – 2 человека.

На административно-управленческий персонал учреждения (директора и его заместителей) возложены обязанности по планированию, организации, координации, мотивации, контролю персонала.

Добиться поставленных целей деятельности учреждения помогает организационная культура, которая:

- содействует адаптации новых сотрудников и создает более комфортные условия для их вхождения в коллектив;
- регулирует и обеспечивает выполнение норм и правил поведения сотрудников в коллективе;
- координирует и ориентирует действия сотрудников на выполнение поставленных задач;
- выполняет мотивирующую функцию, активизирует участие сотрудников в делах учреждения, стимулирует деятельность, направленную на достижение уставных целей учреждения.

«Сотрудники учреждений культуры – это, прежде всего организаторы, от качества работы которых зависит не только успешность организации работы самого учреждения, но и развитие моральных и духовных качеств людей, посещающих эти учреждения, их жизненных ценностей и установок. И необходимо постоянное повышение квалификации, получение новых знаний, умений и навыков работниками учреждений культуры для осуществления плодотворной работы» [7, с. 127].

Руководитель учреждения при подборе и расстановке сотрудников учитывает творческие способности, коммуникативные навыки, умение работать с детьми, так как дети являются основными потребителями услуг. Так, по данным ежегодного статистического отчета (форма 7-НК) в учреждении действует 18 формирований для детей до 14 лет (в них занимаются 237 человек), а для молодежи в возрасте от 14 до 35 лет – 8 формирований (количество участников в них 98 человек). Специалисты (художественный руководитель, режиссеры, художники-постановщики, хормейстеры, балетмейстер, звукорежиссер, методисты, руководители формирований, культорганизаторы) ведут основную работу по выполнению муниципального задания, в которую входят организация и проведение мероприятий, оказание услуг по организации занятий клубных формирований. «Основными задачами сферы культуры в узком смысле является организация досуга населения, развитие творческого потенциала населения, образовательная деятельность учреждений дополнительного образования для детей, организация выставок, ярмарок и иных массовых мероприятий, отражающих традиции различных народов» [2, с. 24]. Функциональные обязанности сотрудников обозначены в должностных инструкциях, которые определяют производственные задачи и вопросы, находящиеся в компетенции специалиста.

Вспомогательный персонал МБУК Коробовский ДК выполняет работы по обслуживанию технического оборудования сцены, монтажу декораций (машинист сцены), хранению, ремонту, подготовке костюмов для выступлений коллективов (костюмер).

Основой системы стимулирования являются целевые показатели, которые позволяют оценить эффективность деятельности каждого работника Дома культуры. Оценка эффективности деятельности работников МБУК Коробовский ДК проводится на основании показателей, зафиксированных в «Положении о выплатах стимулирующего характера сотрудникам МБУК Коробовский ДК» которое является неотъемлемой частью коллективного договора учреждения. Анализируя данное положение можно прийти к выводу о том, что в нем предусмотрены критерии эффективности по основным направления деятельности учреждения для всех групп персонала.

Так. для административно-управленческого персонала установлены специфические показатели, которые связаны с обеспечением материально-технической стороны деятельности учреждения (заключение контрактов на оказание услуг, закупка товаров, разработка плана финансово-хозяйственной деятельности и т.д.), выполнения норм и правил пожарной, антитеррористической, производственной безопасности, соответствием условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и т.д.

Критерии, по которым проходит оценка эффективности деятельности специалистов учреждения, можно условно разделить на несколько групп. Первую группу составляют критерии, которые позволяют оценить качество предоставления услуг. К ним можно отнести показатель стабильного количества участников формирований (не менее 12), участие самодеятельных коллективов в фестивалях и конкурсах различного уровня, привлечение в формирование детей и подростков, состоящих на учете в ОДН, а также работу с людьми старшего возраста и участие в выездных мероприятиях и другие показатели.

Во второй группе критериев – показатели деятельности, которая направлена на улучшение имиджа учреждения. В этой группе критерии, связанные с работой с сайтом учреждения, со средствами массовой информации, разработкой методической документации и сценариев, качественным ведением документации, своевременным предоставлением отчетных форм и документов, участие в образовательных мероприятиях и т.д. Помимо вышеуказанных

критериев в эту группу можно отнести такие показатели, как оформление сценических площадок и территории, изготовление реквизита и пошив костюмов, запись фонограмм и т.д.

Третья группа критериев включает в себя показатели, позволяющие оценить активность и деловые качества сотрудников. В эту группу входят такие критерии как отсутствие к работнику обоснованных замечаний со стороны администрации, привлечение спонсорской помощи, участие в оказании платных услуг, участие сотрудников в выполнении работ по благоустройству территории, выполнение поручений руководителя и прочие.

Показатели эффективности деятельности вспомогательного персонала включают в себя соблюдение норм и правил техники безопасности, содержание в исправности оборудования, костюмов и реквизита, личное участие в выполнении работ и мероприятиях.

«Специалист, работающий в социокультурной сфере, должен обладать высоким уровнем образования, специальными навыками и умениями, организаторскими способностями, способностями к публичной творческой деятельности» [5, с. 35]. Анализируя кадровый состав учреждения по уровню образования можно сделать вывод, что большинство сотрудников имеют высшее и среднее профессиональное образование (таблица 1).

В МБУК «Коробовский ДК» работают разные категории сотрудников: выпускники средних общеобразовательных школ (1 человек), непрофильных средне-специальных учебных заведений (6 человек), профильных средне-специальных учебных заведений (5 человек), профильных (8 человек) и непрофильных (5 человек) вузов.

Таблица 1 – Структура персонала МБУК «Коробовский ДК» по уровню образования на 01 июня 2022 г.

Уровень образования	Начальное (общее) образование	Основное общее образование	Среднее общее образование	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное образование	Неполное высшее образование	Высшее образование
Кол-во чел	0	1	0	1	11	0	13

% от общего числа сотрудников	-	3,8%	-	3,8%	42,3%	-	50,1%
-------------------------------	---	------	---	------	-------	---	-------

Для учреждения актуальным вопросом является переподготовка специалистов и повышение их квалификации. «Подготовка компетентного персонала учреждений культуры, способного эффективно работать на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту и профессиональной мобильности, является приоритетной задачей концепции модернизации сферы культуры» [2, с. 24]. Система повышения квалификации и переподготовки МБУК «Коробовский ДК» охватывает всех специалистов, каждый сотрудник повышает квалификацию не реже одного раза в три года. Ежегодно более половины сотрудников учреждения обучается на курсах повышения квалификации (таблица 2).

Таблица 2 – Повышение квалификации специалистами МБУК Коробовский ДК на 01 июня 2022 г.

Показатели	2017	2018	2019	2020	2021	Темп роста
Общая численность специалистов, чел.	34	34	32	28	27	79,4 % (-7 чел)
Кол-во прошедших курсы повышения квалификации, чел.	19	21	24	21	21	110,5% (+2 чел.)
Процент от общей численности специалистов	56 %	61 %	75 %	75 %	78 %	139,3 %

В период 2019–2021 гг. в рамках национального проекта «Культура», реализуемого Министерством культуры РФ, обучились на курсах повышения квалификации пять специалистов учреждения. «Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри организации, так и вне ее» [5, с. 30]. Недостаточный уровень квалификации специалистов является

одной из ключевых проблем МБУК «Коробовский ДК». Так из двадцати шести сотрудников высшее образование имеют тринадцать человек, из них профильное образование в сфере культуры и искусства – восемь специалистов. Дополнительное образование, профессиональная подготовка и переподготовка является важнейшей составляющей работы с персоналом в учреждении (таблица 3).

Таблица 3 – Профессиональная подготовка и переподготовка специалистов МБУК «Коробовский ДК»

Показатели	2017	2018	2019	2020	2021
Общая численность специалистов, чел.	34	34	32	28	27
Кол-во прошедших профессиональную подготовку, чел.	0	0	0	3	1
Кол-во прошедших профессиональную переподготовку, чел.	0	0	1	2	3

Максимальное количество прошедших переподготовку специалистов было в 2020 г., а в настоящее время профессиональную подготовку проходят два специалиста учреждения (по программам средне-специального и высшего образования). Таким образом, наблюдается позитивная динамика роста количества специалистов учреждения, которые получают профильное образование, что позволит учреждению повысить качество предоставляемых услуг и увеличить количество посетителей. «Совершенствование всех сторон деятельности возможно лишь при условии ясного видения руководителем основных направлений профессионального роста всех специалистов. Другими словами, своевременное обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала – важный фактор успешного функционирования учреждения культуры. При этом необходимо максимально использовать кадры в соответствии с их профессией и квалификацией, управлять профориентацией и создавать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, отражающий характер и уровень взаимоотношений между работниками различных сфер деятельности» [3, с. 4].

Остро стоит в МБУК «Коробовский ДК» вопрос обеспеченности молодыми кадрами (таблица 4).

Таблица 4 – Возрастная структура персонала МБУК Коробовский ДК на 01.06.2022

Показатели	Кол-во, чел,	(%)	до 20 кол-во чел (%)	21-30 лет, кол-во чел (%)	31-40 лет, кол-во чел (%)	41-50 лет, кол-во чел (%)	51-60 лет, кол-во чел (%)	61 год и старше, кол-во чел (%)
Мужчины	10	38,5%	0	0	2	4	2	2
		от общего числа работающих	-	-	7,7%	76,9%	7,7%	7,7%
		от общей численности мужчин	-	-	20%	40%	20%	20%
Женщины	16	61,5 %	0	0	2	5	6	3
		от общего числа работающих	-	-	7,7%	19,2%	61,6%	11,5%
		от общей численности женщин	-	-	12,5%	31,3%	37,4%	18,8%
ВСЕГО	26		0	0	4	9	8	5
			-	-	15,4%	34,6%	30,8%	19,2%

Количество молодых сотрудников, в возрасте до 35 лет (4 человека) составляет всего 15,4 % от общей численности. Возраст основного числа сотрудников старше сорока лет из них семь человек – сотрудники пенсионного возраста. С одной стороны, «в силу специфики деятельности учреждений культуры нельзя не учитывать тот факт, что люди, проработавшие много лет в области культуры, обладают уникальными знаниями и опытом» [3, с. 3]. С другой стороны, новые требования в сфере культуры, инновационные изменения в деятельности учреждения, ставят сотрудников перед необходимостью освоения современных технологий, использования в работе возможностей интернета, уверенного пользования персональным компьютером.

Система мотивации персонала учреждения направлена на качественное выполнение работ и оказание услуг населению, а также привлечение талантливых специалистов на работу в учреждение. «Для того, чтобы организация смогла рационально и эффективно использовать все имеющиеся ресурсы, а также разумно применить имеющиеся у нее кадры, необходимо всеми

возможными способами мотивировать сотрудников» [5, с. 24] Система мотивации сотрудников МБУК «Коробовский ДК» включает в себя материальные и нематериальные методы. Кроме рассмотренного выше Положения о выплатах стимулирующего характера сотрудникам МБУК «Коробовский ДК», в учреждении так же действует Положение о премировании работников МБУК «Коробовский ДК», в котором оговорены условия и размеры премирования сотрудников. Так, например, предусмотрены премиальные выплаты за высокий уровень проведенного мероприятия, качественное оказание услуг, в связи с юбилейной датой и другие. В положении оговорено, что премиальные выплаты могут производиться, как за счет средств от приносящей доход деятельности, так и за счет средств экономии фонда заработной платы.

Это положение является актуальным для учреждения, потому что средства от приносящей доход деятельности идут, в основном, на укрепление материально-технической базы и только 45 % от дохода учреждение может направлять на премиальные выплаты. Экономия же фонда заработной платы складывается за счет периодов болезни сотрудников и, как правило, не расходуется к концу финансового года, что позволяет ее использовать на премиальные выплаты, а также на оплату работы в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ по согласованию с учредителем.

Кроме того, к материальной мотивации относится оплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, совмещение должностей и профессий. В соответствии с коллективным договором, оплата может производиться в твердой сумме, установленной в приказе, или в процентах от основного оклада сотрудника. Ежегодно в фонд оплаты труда закладываются средства на оплату процентов за стаж работы в учреждениях культуры (который составляет от 5 % до 15 % от основного оклада), за работу в сельской местности (25 % от оклада), повышающей надбавки (42 % от оклада).

И материальные, и нематериальные методы мотивации в учреждении направлены, в первую очередь, на достижение плановых целей и решение задач в рамках выполнения муниципального задания.

Нематериальная мотивация сотрудников учреждения представляет собой комплекс мероприятий, направленных на создание благоприятной атмосферы в трудовом коллективе, социальную защищенность, повышение самооценки сотрудников. Эти методы направлены на повышение лояльности сотрудников, призваны заинтересовать в долгосрочных отношениях с работодателем. Сюда можно отнести медицинское и пенсионное страхование, предоставление льгот на оплату коммунальных услуг, совместное проведение времени, коллективные поездки на экскурсии, направление на курсы повышения квалификации в рамках национального проекта «Культура», участие сотрудников в областном конкурсе «Лучший по профессии», награждение благодарственными письмами и грамотами.

Таким образом, управление персоналом учреждения культуры представляет собой систему мер и мероприятий, направленных на раскрытие творческого потенциала сотрудников, привлечение их к активному участию в жизни учреждения, качественному оказанию услуг, создание условий для эффективной деятельности каждого сотрудника, что способствует повышению имиджа учреждения культуры и привлечению новых посетителей. Сегодня качество работы учреждения зависит не только от финансирования и имеющейся материально-технической базы, но и от специалистов учреждения, их профессиональной компетентности и заинтересованности в результатах своего труда.

### **Список литературы**

1. *Бадиева А. Д.* Управление персоналом сферы культуры (на примере Муниципального автономного культурно-досугового учреждения Дома культуры «Авиатор» г. Улан-Удэ) Chronos: экономические науки. 2020. № 1(26). С. 22–26. [Электронный ресурс]. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_44592363\\_61517312.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_44592363_61517312.pdf)
2. *Грязнова Е. Р., Кулагина Ж. А.* Управление Человеческими ресурсами организаций сферы культуры на основе компетентностного подхода//

Парадигма. 2019. № 3. С. 24–28. [Электронный ресурс]. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_41586603\\_55115029.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_41586603_55115029.pdf)

3. *Крачковская В. Г.* Совершенствование сферы управления человеческими ресурсами в учреждении культуры // Вестник ИМСИТ. 2017. № 2(70). С. 23–27. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_30450621\\_22991006.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_30450621_22991006.pdf)

4. *Пардабаева Р. М.* Профессиональный кадровый состав специалистов по менеджменту в сфере культуры и искусства. Экономические науки. Наука и современность. 2013. № 26. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_21041237\\_98108651.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_21041237_98108651.pdf)

5. *Салалыкина Е. В.* Управление персоналом в социально-культурной деятельности: учебное пособие. Саратов: Вузовское образование, 2021. 116 с. // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/107090.html> (дата обращения: 05.06.2022).

6. *Серов А. Г.* Оценка эффективности деятельности персонала в учреждениях культуры в современных условиях // В сборнике: Модернизация культуры: знание как инструмент развития Материалы VII Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Под редакцией С. В. Соловьевой, В. И. Ионесова, Л. М. Артамоновой. 2019. С. 212–216. [Электронный ресурс]. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_41426487\\_56131265.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_41426487_56131265.pdf)

7. *Фирсова А. С.* Технологии управления персоналом в учреждениях культуры // В сборнике: Социально-культурная среда регионов глазами молодежи. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых. 2018. С. 121–128. [Электронный ресурс]. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_38517433\\_65015084.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_38517433_65015084.pdf)

8. *Эльдиева Л. А.* Особенности принятия управленческих решений по персоналу в учреждениях культуры // Научная палитра. 2020. № 3(29). С. 6. [Электронный ресурс]. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_44680115\\_23968789.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_44680115_23968789.pdf)

9. Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Коробовский Дом культуры». Официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: <https://korobovskiydk.ru/>

## **Глава 2. ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**О. В. Боярская, М. И. Соина**

*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Политика инновационно-инвестиционного развития региона – составная часть общей государственной политики регионального экономического развития, которая охватывает инновационные и инвестиционные процессы и призвана сформировать в регионе благоприятный инвестиционный климат и условия, обеспечивающие потребности инновационной экономики и позитивным изменениям региона.

Ключевым фактором развития технологического устройства является поиск новых технологий, новых способов удовлетворения потребностей потребителей, то есть поиск инноваций. Значимость инновационной деятельности для экономики отдельной страны заключается в ее участии в процессе формирования валового национального продукта. Именно способность страны извлекать интеллектуальную ренту от внешней торговли при одновременном повышении эффективности собственной производственной базы вывела многие индустриальные страны в лидеры на мировом рынке.

Экономическая система, основанная на инновациях, базируется на следующих принципах: экономическое самоопределение личности; право собственности; равенство экономических прав; экономическая свобода; свобода ценообразования; наличие рынков труда, товаров, капитала; государственное регулирование экономики. На современном этапе развития мировых интеграционных процессов в экономике России, с ее стремительными научно-техническими потребностями, своевременное и полное обеспечение финансовыми ресурсами инновационной деятельности приобретает особое значение [3].

Одним из базовых факторов стабильного функционирования национальной экономики являются инвестиции. Стимулирование

инвестиционных процессов и совершенствование управления инвестиционной деятельностью в условиях формирования рыночных отношений хозяйствования имеют первостепенное значение для обеспечения экономического роста. Инвестиционные процессы в стране происходят посредством взаимосвязанных государственных и негосударственных, финансовых и нефинансовых институций [5]. Активизация инвестиционных процессов в национальной экономике напрямую связана с состоянием институциональной среды, которая является совокупностью экономических, политических, социальных и юридических правил, создающих базис для производства, обмена и распределения в масштабах национальной экономики. Главная роль в формировании таких правил, составляющих ее основу, принадлежит государству. Сегодня не существует ни одной страны в мире, которая отказалась бы от государственного вмешательства в экономические процессы. С этой целью государство использует мощные инструменты влияния на экономический рост [4].

Государственное регулирование инвестиционной деятельности осуществляется с целью реализации экономической, научно-технической и социальной политик, исходя из целей и показателей экономического и социального развития России, государственных и региональных программ развития экономики, государственного и местных бюджетов, в частности, предусмотренных в них объемов финансирования инвестиционной деятельности. Этот процесс включает управление государственными инвестициями, а также регулирование условий инвестиционной деятельности и контроль за ее осуществлением всеми инвесторами и участниками инвестиционной деятельности [6].

Успешное осуществление модернизации российской экономики требует проведения последовательной системной государственной политики, направленной на радикальное увеличение объема инвестиций и его направление в первую очередь на технологическое обновление существующих производственных мощностей и создание новых инновационных производств. В

условиях дефицита инвестиционных ресурсов в реальном секторе национальной экономики, ограниченных возможностей государственного инвестирования и наличия ряда рисков для продолжения восходящих тенденций инвестиционной деятельности государству необходимо задействовать широкий арсенал механизмов и инструментов, направленных на стимулирование инвестиционной деятельности корпоративного сектора экономики, привлечение внутренних и внешних инвестиционных ресурсов и создание эффективной системы управления инвестиционными процессами [1].

Экономическую основу научно-технической и инновационной политики составляет отношение государства к научно-технической и инновационной сферам национального хозяйства, к объединениям людей, занятых научной, научно-технической и инновационной деятельностью, а также к их результатам. Это отношение государства отражается в знании и понимании государственным аппаратом роли и значения науки, продуктов научной и научно-технической деятельности в государственной экономической системе, а также в способности наиболее эффективного направления всех существующих и потенциальных возможностей научно-технической и инновационной сфер на достижение тактических и стратегических целей социально-экономической политики государства.

В рамках единой целостной политики экономического роста государственной инвестиционной и инновационной политики связан и взаимодействует с другими политиками социально-экономической направленности (промышленная, структурная, финансовая и др.). Для других политик инвестиционная и инновационная политика в современных условиях является основой, поскольку результаты инвестиционной и инновационной деятельности являются движущей силой во всех сферах и отраслях экономики. То есть инновационная политика формирует вектор развития всей экономики и ее подсистем, а инвестиционная политика обеспечивает достижение целей в рамках сформированного вектора развития.

Государственная инвестиционная и инновационная политики, являясь подсистемами социально-экономической политики государства, функционируют и развиваются в значительной степени автономно, а, следовательно, нуждаются в разработке специальных механизмов реализации. Будучи автономными, государственная инвестиционная и инновационная политики по своим целям и задачам не должны противоречить целям и задачам всей социально-экономической политики, но и не могут сводиться к последним по причине особой роли результатов инвестиционной и инновационной деятельности в устойчивом социально-экономическом развитии государства и реализации тактических и стратегических целей социально-экономической политики государства. То есть цели и задачи инвестиционной и инновационной политики коррелируются с целями и задачами социально-экономической политики, а не является их четким отображением.

Государственная инвестиционная и инновационная политики в значительной степени реализуются через другие политики социально-экономической направленности, являясь их неотъемлемыми составляющими. Следовательно, при разработке концепции и механизмов реализации этих политик важное место занимают слаженность и скоординированность деятельности всех подсистем социально-экономической политики и органов, деятельность которых направлена на ее разработку и реализацию. Требуется четкое делегирование задач на всех уровнях реализации стратегии социально-экономического развития.

Государственная инвестиционная и инновационная политика приоритетны среди других политик в области экономики, но и они формируются и реализуются преимущественно по приоритетам: отраслевым, технико-технологическим, научным, инновационным и т. д. Инвестиционные и инновационные приоритеты обусловлены состоянием и приоритетами производственной сферы, а последние – социальными приоритетами, иерархией потребностей человека в динамично меняющихся совокупностях.

Государственная инновационно-инвестиционная политика выражает политико-экономическую направленность инновационно-инвестиционной деятельности и реализуется через систему государственных мер [2].

С социально-экономической точки зрения государственная инновационно-инвестиционная политика – это форма наиболее результативного выполнения государством своих основных функций по отношению к научной, научно-технической, инновационной и инвестиционной сфер, а также средство обеспечения развития всех других видов деятельности, с учетом их потребностей и особенностей. Она направлена на наиболее полное и эффективное использование существующих и возможных ресурсов экономической системы государства для достижения социальных, экономических, экологических и политических целей развития общества в тактическом и стратегическом плане.

Формирование инновационно-инвестиционной политики практически полностью обеспечивается государством в соответствии с его основными функциями.

Реализация же осуществляется комплексным механизмом, сочетающим в себе государственные формы и методы действия на эффективность инновационно-инвестиционной деятельности, а также рыночные механизмы, возможности воздействия на инновационно-инвестиционную сферу общественных организаций и самоорганизации людей.

Таким образом, для достижения устойчивого экономического развития национальной экономики, достижение достойного уровня конкурентоспособности государственной экономической системы в современном глобализационном мире крайне необходимо усовершенствование и реализация инновационно-инвестиционной модели развития, в которой ключевую роль играет формирование системы государственной инновационно-инвестиционной политики. Одной из ключевых функций государственной инновационно-инвестиционной политики есть функция обеспечения, то есть формирование на базе государственной инновационно-инвестиционной политики для устойчивого развития экономической системы в целом.

Инновационно-инвестиционная политика государства формирует векторы развития национальной экономики, а ее реализация создает научно-технические, инновационные и инвестиционные средства достижения целей и задач, поставленных в пределах сформировавшихся векторов развития. Определены в работе приоритеты развития инновационно-инвестиционной деятельности и задачи государственного регулирования инновационно-инвестиционной деятельности, составляющих систему формирования государственной инновационно-инвестиционной деятельности, позволят наиболее эффективно реализовать инновационно-инвестиционную модель развития и достичь устойчивого экономического развития национальной экономики.

### Список литературы

1. *Бурькин Е.* Государственное регулирование инновационных процессов в РФ. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. 172 с.
2. *Девятилова А. И.* Оценка инвестиционной политики инновационного развития региона // ЕГИ. 2020. № 6 (32). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-investitsionnoy-politiki-innovatsionnogo-razvitiya-regiona>.
3. *Литвиненко И. Л.* «О необходимости реализации государственной инновационно-инвестиционной политики в России» // КЭ. 2014. № 1 (85). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-neobhodimosti-realizatsii-gosudarstvennoy-innovatsionno-investitsionnoy-politiki-v-rossii>.
4. *Рахимова С. А.* Роль государственной инновационной политики в инновационном процессе // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2013. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-gosudarstvennoy-innovatsionnoy-politiki-v-innovatsionnom-protseesse>.
5. *Терехина С. В.* Государственная инновационная политика // Вестник науки. 2020. № 4 (25). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-innovatsionnaya-politika>.
6. *Natalia Shchepkina, Olga Boyarskya, Natalia Meshkova* Development of mathematical model for assessing social and economic state of region // E3S Web of Conferences 210, 13039 (2020) ITSE-2020 <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021013039>

### **Глава 3. ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ОСНОВЕ ИНТЕГРАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ**

**Ю. О. Быкова, В. Д. Кузьменкова**

*Гжельский государственный университет,*

*Московская обл., пос. Электроизолятор*

Основной проблемой конкурентоспособности среди строительных организаций является то, что на сегодняшний день нет грамотно продуманной и общепринятой методики по оценке конкурентоспособности организаций. Более того разработать одну методику для всех является невозможным. В данной статье автором предложены методические рекомендации по оценке конкурентоспособности строительных организаций с учетом отраслевой специфики. А так же с учетом того какого вида отраслевая сфера у строительной организации, ведение проектов и их реализация или выступают как строительно-инвестиционные компании по продаже объектов, строительство которых было реализовано генеральными подрядчиками.

Исследователи чаще всего сталкиваются с проблемой реализации методических рекомендаций, определяющих конкурентоспособность строительной организации не имея возможности дать оценку по многим факторам. В первую очередь это связано со спецификой строительной отрасли, которую требуется изучить и разобрать по всем направлениям деятельности организации.

На сегодняшний день строительная отрасль по праву считается одной из крупнейших отраслей страны и составляет порядка 8 % ВВП России, включая сопутствующие виды деятельности. На текущий момент рынок состоит из более чем 200 тыс. предприятий, причем, преимущественно, из представителей малого и среднего бизнеса – 97 %.

Сегодня современные условия, в которых осуществляют свою деятельность строительные организации и предприятия в России характеризуются тем, что все сильнее заявляет о себе конкуренция, которая является движущей силой развития общества, главным инструментом экономики

ресурсов и повышением качества товаров. В связи с этим для строительной отрасли является актуальной проблема повышения конкурентоспособности, ведь непосредственно конкуренция развивает строительство.

Относительная конкурентоспособность организации определяется путем сравнения. Как правило сравнение однотипных данных представляют собой локальные показатели, которые имеют различную весомость относительно друг друга. Весомость определяет значимость того или иного показателя.

В каждом случае при сравнение строительной организации с организацией-конкурентом или как правильно сейчас говорить коллегой по цеху, можно создать три взаимоисключающие ситуации:

- все показатели находятся на порядок выше чем у организации конкурента;
- некоторые показатели указывают на превосходство по тем или иным направлениям, а некоторые показатели указывают, что организация-конкурент преуспевает в схожих действиях по своему направлению;
- или когда все показатели указывают на полный успех организации-конкурента.

Для определения правильного выбора в стратегии разработки ведения конкурентоспособности требуется провести сравнительный анализ всех показателей и выделить более значимые из всех на которые и требуется делать акцент. Как показывает практика используя данный метод ряд вопросов решается и закрывается.

Экспертная оценка по данному вопросу включает проведение всех этапов экспертизы и применения количественных методов как при организации экспертизы, так и при оценке суждений экспертов и формальной групповой обработке этих суждений.

Плохо формализуемые проблемы можно разделить на две характерные группы. К первой группе можно отнести тех, о которых можно получить информационный материал, требующийся для оценки. В данном случае главным является подбор экспертов. Ко второй группе относятся те, по которым нет

возможности собрать должный информационный материал. Тогда в этом случае у экспертов может разделяться мнение, что не всегда приводит к достоверной оценке.

Также качество полученной информации при экспертизе зависит от квалификации экспертов, в рамках изучения проблемы. Здесь важно отметить, что качественный результат дает большие возможности предприятию грамотно выстроить план по направлению повышения показателей в конкурентной среде. Компетентность в отношении порученного дела, конструктивность мышления, широта мышления, самокритичность и принятие критики в том числе. А так же умение работать над ошибками и иметь подход к любым сложившейся ситуациями, которые возникают при решении данного вопроса.

Экспертная оценка должна быть выявлена путем сбора информации со всех экспертов и быть исключительно весомой в заключении по проделанной работе, с указанием всех показателей по конкурентоспособности и выявления весомости.

Многочисленные и разнообразные факторы, которые оказывают влияние на деятельность строительной организации, имеют необходимость определения наиболее значимых параметров, подлежащих учету при оценке конкурентоспособности.

Уже отмечалось в данной статье, что не существует единой общепринятой методики по оценке конкурентоспособности строительной организации.

Как показал анализ существующих методов и разработанных всевозможных методических рекомендаций по оценке конкурентоспособности, они в основном затрагивают продукцию организации и в меньшей степени деятельность и направления строительной организации. Но как правило существующие методы не дают конкретного значения и эффективного плана развития в пребывании конкретной среде.

Еще ни одна из методик не смогла предусмотреть повышение конкурентоспособности за счет выявления внутрипроизводственных резервов, роста эффективности производственно-хозяйственной деятельности. И хотя, как показал анализ экспертов, основное значение имеет фактор своевременного и

современного технического перевооружения строительной организации, многие до сих пор не умеют выявлять слабые стороны в конкурентной среде.

На сегодняшний день все больше требуется внимания на изучения данного вопроса. Требуется четко конкретизировать цели и обеспечить гарантии их достижения. В условиях рыночных отношений можно выделить следующие цели:

- максимизация загрузки существующих производственных мощностей для строительных предприятий, состоящих из производств строительных материалов. И максимизация загрузки по ходу строительства, реализации существующих проектов строительным организациям, осуществляющим продажу объектов;

- максимизация общей прибыли либо определение ее рационального размера;

- завоевание лидерства на рынке строительных услуг с учетом своевременным поставок по материалу и при постоянном наличии данных материалов. Для строительных организаций, осуществляющих строительство и продажу объектов, захват ранка в текущем регионе (в современных условиях как правило это возможно, главное быть зарекомендованным и соблюдать сроки по возведению объектов, а также грамотно выстроить персональные предложения по собственным объектам);

- завоевание доверия и расположения заказчиков/клиентов.

Достижение по меньшей мере этих трех целей возможно лишь при условии своевременного подхода и грамотно выстроенных расчетов. Так как конкурентоспособность строительных организаций и предприятий-это комплексная качественная характеристика их функционирования. Для оценки требуется использовать показатель, который рассчитывался бы как интегральный, учитывающий весь комплекс взаимодействующих факторов.

Изучение связи между конкурентоспособностью строительной организации/предприятия и факторами, ее определяющими, будет заключаться в определении формы и количественной характеристики такой связи, а также

степени ее сопряженности. Таким образом две эти задачи могут быть решены с помощью корреляционного анализа.

Первая задача-определение формы связи, подразумевает под собой установление математической формы, в которой выражается связь. Это очень важно, так как от правильного выбора формы связи зависит конечный результат изучения взаимосвязи между признаками. Но как правило определение формы связи не может быть определено только математическими методами. Наиболее корректно стоит определить на основе качественного анализа изучаемых явлений.

Вторая задача состоит в измерении сопряженности, там, где меры связи между признаками с целью установить степень влияния данного фактора на результат. Именно эта задача решается математическими методами путем определения параметров корреляционного уравнения.

Соответственно в заключении проводится оценка и анализ полученных результатов, а также проверка существующей связи между изучаемыми признаками.

К более выраженным достоинствам разработанной методики оценки конкурентоспособности строительной организации/предприятия можно отнести следующее:

- легкость и простота в применении;
- возможность этого применения в любом регионе Российской Федерации;
- возможность использования подрядных торгов для выявления победителя (для строительных предприятий) и возможность использования на конкурсной основе в участие гос. программах для строительных организаций;
- возможность изменения или дополнения факторов, определяющих конкурентоспособность строительной организации по желанию пользователя этой методики.

В случае недействующей методики или наоборот изменений и дополнений к ней рекомендуется следующий алгоритм:

- определение факторов, влияющих на конкурентоспособность;

– расчет единичных показателей и перевод показателей в относительные величины сюда мы относим мнение экспертов, среднеотраслевые показатели, показатели любого конкурирующего предприятия или организации-лидера на данном рынке;

- расчет критериев конкурентоспособности;
- расчет коэффициента конкурентоспособности;
- формулирование выводов о состоянии исследуемого объекта;
- принятие практического решения по повышению конкурентоспособности строительного предприятия/организации.

Существует ряд методов, способствующих повышению конкурентоспособности строительных компаний в условиях рыночной экономики.

Для строительных предприятий, которые ведут деятельность производственного характера по изготовлению строительных материалов/продукции.

Постоянное использование нововведений. Данный метод направлен на то, что предлагаемая компанией продукция должна удовлетворять не только текущие потребности потребителей, но и их перспективные потребности. Например, строительство умных домов, с использованием новых экологически чистых строительных материалов и с использованием энергосберегающих технологий.

Выпуск продукции, обладающей свойствами, отвечающими по качественным и ценовым характеристикам государственным стандартам, что даст возможность строительным компаниям участвовать в реализации государственных программ переселения из ветхого жилья, строительстве военных объектов и т.д.

Сбыт продуктов в те рыночные сегменты, где выставляются особые требования к качеству и сервисному обслуживанию. Строительные компании должны уделять больше внимания изучению рыночного спроса потребителей, чтобы найти своих потребителей.

Регистрация собственного товарного знака, применение фирменных марочных изделий и поддержание деловой репутации строительной компании. Товарный знак оказывает влияние на потенциальных клиентов, а безупречная деловая репутация способствует доверию к продукции.

Для строительных организаций, деятельность, которых заключается в строительстве и реализации (продажа) объектов.

Поиск новых форм выпускаемого продукта. Новейшие архитектурные формы зданий и сооружений буквально приковывают глаза прохожих. Современный потребитель готов платить за покупку домов, возведенных с использованием новейших архитектурных решений, на фоне морально и физически устаревших бетонных коробок.

Использование качественного сырья и материалов. Для повышения конкурентоспособности компании необходимо уделять больше внимания качеству выполненных работ, которое зависит, в том числе и от материалов, изделий и конструкций, используемых в процессе возведения строительной продукции.

Активная кадровая политика, повышение квалификации и переподготовка кадров. Любая организация должна тщательнее подходить к вопросу подбора кадров. Ведь для использования новой строительной техники и инновационных технологий необходимо иметь высококвалифицированных специалистов. Инвестиционно-строительный комплекс постоянно эволюционирует, и как следствие, от специалистов требуется получение новых знаний и обретение новых навыков.

Увеличение материальной заинтересованности сотрудников и совершенствование условий труда. На данный момент в строительстве используется достаточно примитивная система оплаты труда, но для увеличения мотивации работников необходимо разработка новых подходов.

Проведение постоянного мониторинга потребителей продукции инвестиционно-строительного комплекса, с целью установления новых потребностей.

Постоянный анализ конкурентов, с целью выявления сильных и слабых сторон, как конкурирующих компаний, так и собственной компании.

По результатам анализа значимости факторов конкурентоспособности строительной организации/предприятия в ходе полученных исследований в виде экспертного опроса по подгруппам в целом и по отдельным показателям в частности видно, что наибольший удельный вес в интегральном показателе конкурентоспособности занимает группа производственных факторов, которая находится на первом месте. Такой подход экспертов является наиболее достаточно объективным. На второе место респонденты поставили группу финансовых показателей. Так же экспертами был сделан акцент на техническое перевооружение строительных предприятий с чем можно согласиться.

На оценку конкурентоспособности строительной организации оказывают влияние следующие особенности строительной продукции (услуг): высокий уровень зависимости реализации строительной продукции (услуг), попадающих в активную конкурентную среду на рынке сбыта, от их потребительских свойств, а также инвестиционной активности хозяйствующих субъектов и платежеспособности населения, конечного потребителя, заказчика. Чтобы строительная компания могла не только плодотворно работать продолжительный период времени, но и развивалась дальше, необходимо повышать ее конкурентоспособность, используя комплекс методов.

#### **Список литературы**

1. *Абдразаков Р. И., Буткова Д. А., Петрулев Д. С., Тимофеева А. Ю.* Факторы, влияющие на конкурентоспособность строительной продукции // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2021. № 3 (97). С. 14.
2. *Бекирова О. Н., Трифонова М. С., Приходченко А. В.* Имитационное моделирование управления конкурентоспособностью строительных проектов // Управление строительством. 2019. Т. 1. № 9. С. 110–115.
3. *Дубино Н. В., Степанова Т. А.* Методический подход к формированию механизма повышения конкурентоспособности строительных предприятий // Вестник Брянского государственного технического университета. 2020. № 3 (56). С. 148–155.
4. *Ковалева Л. В., Мельников А. Б.* Повышение конкурентоспособности строительной организации // Дальний Восток: проблемы развития архитектурно-строительного комплекса. 2019. № 1. С. 277–279.

5. *Кузнецова Л. М., Шелепова А. С.* Повышение конкурентоспособности строительных организаций на российском рынке // *Экономическая среда*. 2019. № 2 (24). С. 87–92.

6. *Лукашов А. А.* Конкурентоспособность строительной организации в современных условиях // *Colloquium-journal*. 2017. № 3 (3). С. 15–16.

7. *Лыкова Е. В., Тарануха Н. Л.* Повышение конкурентоспособности строительного предприятия // *Фотинские чтения*. 2018. № 1 (9). С. 413–416.

8. *Тарануха Н. Л., Плетнева М. М.* Классификация методов оценки конкурентоспособности применительно к строительным предприятиям // *Фотинские чтения*. 2018. № 2 (8). С. 130–133.

9. *Фатхутдинов Р. А.* Концепция новой теории управления конкурентоспособностью и конкуренцией // *Современная конкуренция* 2021. №1.

10. *Хабаров А. О.* Использование инновационных технологий как основа повышения конкурентоспособности предприятий строительной отрасли // *Аллея науки*. 2021. Т. 1. № 10. С. 398–403.

## **Глава 4. РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ**

**А. В. Гришина, О. В. Борисова**  
*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Переход Российской Федерации к рыночной концепции хозяйствования обусловил формирование в государстве подобного типа деятельности равно как предпринимательская, что вызвало с хозяйствующих субъектов изучения новейших основ функционирования, но с муниципальных также городских властей формирования концепции регулировки этой работы.

Предпринимательство предполагает собою активную, основанную в своем страхе и риске работу, связанную с производством благ и услуг, нацеленную на получение прибыли.

Благополучность предпринимательства состоит в рациональном применении существующих ресурсов со мишенью извлечения наибольшей эффективности с их неотъемлемым обстоятельством в данном случае представляет присутствие предпринимательского таланта, так как никак не любой индивид горазд ко исполнению предпринимательской работы.

Предпринимательская работа кроме выгоды с целью субъекта, ее исполняющего, решает ряд определенных социальных задач, обуславливающих ее значимость для муниципальных властей. К числу таких задач относятся:

- обеспечение доходами владельцев предпринимательской структуры, следовательно, части населения муниципального образования;
- формирование рабочих мест и обеспечение доходами в виде заработной платы занятого в предпринимательской структуре населения муниципального образования;
- обеспечение населения муниципального образования товарами и услугами;
- формирование основы экономического развития муниципального образования;

– пополнение бюджетной системы посредством налоговых платежей.

Несмотря на свободу экономической деятельности, совершенно очевидно, что для полноценного развития общества необходимо ее регулирование со стороны органов власти.

Как справедливо отмечают некоторые авторы, место и роль государства в экономике каждой страны обуславливается эффективностью применяемых мер и средств государственного регулирования, с помощью которых решаются различные социально-экономические и иные задачи. В современных условиях наблюдается усиление государственного воздействия на экономические процессы, меняются организационные формы взаимодействия государственных органов с хозяйствующими субъектами, происходят существенные сдвиги в целях, механизме, аппарате управления, в сочетании государственного и рыночного механизмов регулирования.

Муниципальное управление, направленное на регулирование предпринимательства на территории муниципального образования, призвано совершенствовать и стимулировать экономическую активность, позволяющую увеличивать экономический потенциал муниципального образования и обеспечивать рост благосостояния его населения.

Задачи муниципального управления в сфере предпринимательства сводятся к следующему:

– снижение социальной напряженности в муниципальном образовании за счет стимулирования предпринимательства на создание новых рабочих мест, призванных в той или иной мере решить проблему безработицы на местном уровне;

– обеспечение роста налоговых платежей в бюджетную систему страны и муниципальный бюджет, позволяющего расширять объем расходов муниципального бюджета на социальные и иные значимые муниципальные программы;

– формирование условий для реализации населением муниципального образования своих предпринимательских способностей и талантов.

Муниципальные власти должны стремиться к формированию благоприятной предпринимательской среды, обеспечивающей привлечение на территорию муниципального образования предпринимательских структур из других муниципальных образований, регионов и даже государств. Способствование предпринимательской среды обеспечивает поступление инвестиций в муниципальное образование, увеличивает его финансовые возможности.

Муниципальное содействие развитию предпринимательства – это система активных действий муниципальных властей, способствующих росту свободы предпринимательства на территории муниципального образования.

Исследования показывают, что в настоящий момент в правовой системе России четко прослеживается возрастание роли местного самоуправления в регулировании тех или иных общественных отношений, в том числе и предпринимательской деятельности ст. 14, 15, 16 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» прямо относят к вопросам местного значения создание условий для развития малого и среднего предпринимательства.

Муниципальные власти должны обеспечивать формирование конкурентной среды и устранять препятствия для развития бизнеса на территории муниципального образования. Результат усилий муниципальных властей в сфере управления предпринимательством выражается в получении следующих положительных эффектов:

- увеличение предпринимательской инициативы, обеспечивающий большую вовлеченность населения в сферу бизнеса;
- рост занятости населения;
- помощь экономическому развитию небольших муниципальных образований;
- обеспечение населения товарами местных производителей;
- рост качества товаров и услуг.

Таким образом, в настоящее время предметом регулирования выступают отношения по организации и осуществлению контроля.

Муниципальный контроль характеризуется следующими признаками:

- осуществляется строго на территории соответствующего муниципального образования;
- осуществляется строго определенными органами местного самоуправления;
- осуществляется только в отношении видов контроля, законодательно отнесенных к вопросам местного значения;
- порядок его проведения должен быть регламентирован муниципальными правовыми актами.

К полномочиям органов местного самоуправления, осуществляющих муниципальный контроль, законодательством относятся:

- организация и осуществление муниципального контроля на соответствующей территории;
- организация и осуществление регионального государственного контроля (надзора), полномочиями по осуществлению которого наделены органы местного самоуправления;
- разработка административных регламентов осуществления муниципального контроля в соответствующих сферах деятельности;
- организация и проведение мониторинга эффективности муниципального контроля в соответствующих сферах деятельности, показатели и методика проведения которого утверждаются Правительством Российской Федерации;
- осуществление иных предусмотренных федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации полномочий.

Проблематика привлечения инвестиций сегодня является одной из наиболее важных и обсуждаемых, как на федеральном, так и на региональном уровнях. При этом необходимо учитывать, что когда поднимается вопрос об увеличении объемов инвестиций в экономику региона, речь идет о привлечении

инвесторов на площадку конкретного муниципального образования. Поэтому успех в работе с инвесторами зависит от органов местного самоуправления, от того, как выстроена система поддержки инвестиционной деятельности и привлечения инвестиций на местах.

В целях повышения эффективности деятельности администрации Раменского г. о. по созданию благоприятных условий для осуществления инвестиционной деятельности и привлечению инвестиций разработан настоящий Стандарт деятельности администрации Раменского муниципального района Московской области по обеспечению благоприятного инвестиционного климата (далее – стандарт).

В стандарте содержатся требования к обязательному участию муниципального образования в региональных инициативах, касающихся формирования инфраструктуры поддержки осуществления инвестиционной деятельности, повышения информационной открытости, развития кадрового потенциала, а также продвижении инвестиционных проектов на уровне Правительства Московской области.

Также в Раменском городском округе существует муниципальная программа Московской области «Предпринимательство». Постановление вступило в силу с 1 января 2020 г.

Таблица 1 – Паспорт муниципальной программы «Предпринимательство»

Координатор муниципальной программы	Заместитель главы администрации Раменского городского округа А. В. Скибо
Муниципальный заказчик муниципальной программы	Управление потребительского рынка, инвестиций и развития предпринимательства администрации Раменского городского округа
Цели муниципальной программы	1. Формирование благоприятного инвестиционного климата и оптимальных условий для инвесторов, стимулирование инвесторов к инвестированию в экономику Раменского городского округа в объемах и темпами, достаточными для обеспечения устойчивого экономического роста. 2. Создание условий для добросовестной конкуренции, эффективного функционирования товарных рынков, равных возможностей и

Цели муниципальной программы	<p>стимулирования к участию в экономической деятельности городского округа юридических и физических лиц.</p> <p>3. Создание благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства, способствующих созданию новых рабочих мест, развитию реального сектора экономики, пополнению бюджета.</p> <p>4. Повышение социально-экономической эффективности потребительского рынка Раменского городского округа Московской области посредством создания условий для наиболее полного удовлетворения потребностей населения в качественных товарах и услугах, обеспечения устойчивого функционирования и сбалансированного развития различных видов, типов и способов торговли, общественного питания и бытового обслуживания.</p>					
Перечень подпрограмм	<p>1. Подпрограмма I «Инвестиции»</p> <p>2. Подпрограмма II «Развитие конкуренции»</p> <p>3. Подпрограмма III «Развитие малого и среднего предпринимательства»</p> <p>4. Подпрограмма IV «Развитие потребительского рынка и услуг на территории муниципального образования Московской области»</p>					
Источники финансирования в т. ч. по годам реализации программы (тыс. руб.):	Всего	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год
Средства бюджета Раменского городского округа	52392,85	8452,85	13340,00	10000,00	10200,00	10400,00
Внебюджетные источники	3149000,0	523000,00	519000,00	679000,00	707000,00	721000,00
Всего, в том числе по годам:	3201392,8	531452,85	532340,00	689000,00	717200,00	731400,00

При построении системы муниципального управления предпринимательством следует учитывать, что любое вмешательство муниципальных властей в осуществление предпринимательской деятельности является своего рода посягательством на свободу предпринимательства. В связи с этим муниципальные власти должны стремиться к минимизированию прямых форм вмешательства и обеспечивать приоритетность формирования благоприятной предпринимательской среды перед всеми иными формами регулирования.

### Список литературы

1. *Вайнан В. А.* Источники предпринимательского права: учебно-методический комплекс. М.: Юстицинформ, 2017.

2. Концепция дальнейшего развития системы поддержки малого бизнеса в РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.rmvk.ru/news/conseption](http://www.rmvk.ru/news/conseption) (дата обращения 18.04.2022).

3. Постановление Администрации Раменского муниципального района №4739 от 25 ноября 2015 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://old.ramenskoye.ru/?action=adm&submenu=doc&id=23773> (дата обращения 18.04.2022).

4. Об утверждении муниципальной программы Раменского городского округа Московской области «Предпринимательство». [Электронный ресурс]. <https://docs.cntd.ru/document/570724931> (дата обращения 18.04.2022).

## **Глава 5. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**В. В. Груздев, О. В. Боярская**  
*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Основным направлением повышения результативности деятельности промышленного предприятия в условиях жесткой конкуренции, когда перед предприятиями стоит задача не просто завоевать свое место на рынке, но удержать его, обеспечивая принцип рационального использования существующих ресурсов и эффективности производственно-хозяйственной деятельности, одним из наиболее значимых рыночных ресурсов и ведущим преимуществом конкурентной борьбы становится производственный потенциал [1]. Для реализации данного принципа необходимо проведение объективного анализа производственного потенциала, с последующей выработкой стратегии развития и оптимального включения в производственно-хозяйственную деятельность предприятия, что в свою очередь обуславливает необходимость дискурсивного анализа понятий и категорий, относящихся к определению производственного потенциала, управления результативностью, эффективности деятельности промышленного предприятия и выявления, и описания взаимосвязи данных категорий.

Понятие «потенциал» в срезе исследуемого вопроса охватывает средства, резервы и возможности, которые могут быть использованы при решении определенных задач или для достижения поставленной цели. «Производственный потенциал» характеризуется максимальным объемом выработки продукции, которого можно достигнуть при существующем комплексе факторов производства (оборудование, труд, капитал), уровне технологического прогресса и системе организации производства (рисунок 1) [4].



Рисунок – 1 Структура производственного потенциала промышленного предприятия

Как и любая динамичная система, производственный потенциал промышленного предприятия нуждается в управлении, которое обычно сводится к формированию системы эффективного использования имеющихся ресурсов в ходе производственного процесса. Управление эффективностью деятельности промышленного предприятия заключается в разработке комплекса мероприятий, нацеленных на воплощение стратегии предприятия посредством выполнения его планов в виде конкретных результатов, и разработанных с учетом всех факторов, оказывающих наиболее существенное влияние на эффективность использования производственного потенциала промышленного предприятия (таблица 1).

Таблица 1 – Факторы, влияющие на эффективность использования производственного потенциала промышленного предприятия [5]

Факторы, влияющие на эффективность использования производственного потенциала промышленного предприятия	Производственная структура предприятия, производственные мощности, специализация цехов, организация участков и рабочих мест
	Состав и количество оборудования с учетом его технико-экономических характеристик
	Рациональное движение предметов труда, темпов выпуска и запуска в производство всей номенклатуры продукции
	Материально-техническое снабжение производства, исходя из его бесперебойного функционирования
	Уровень технической подготовки и технического обслуживания производства
	Организация производства продукции с учетом сложившегося спроса
	Кадровый состав предприятия и возможности его развития
	Необходимое соотношение экономических показателей, складывающихся по результатам производства

Для проведения объективной оценки существующего показателя эффективности использования производственного потенциала разделяют его

активную и пассивную составляющие, а также выявляют экстенсивные и интенсивные направления его развития. При проведении комплексного анализа состояния производственного потенциала промышленного предприятия и определения уровня его развития, производственный потенциал можно классифицировать по ряду других важнейших признаков и характеристик. Также существенное влияние на обоснованный выбор структуры производственного потенциала оказывают цели производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Далее целесообразно привести факторы, влияющие на эффективность производства на промышленном предприятии (рисунок 2) [3–4].

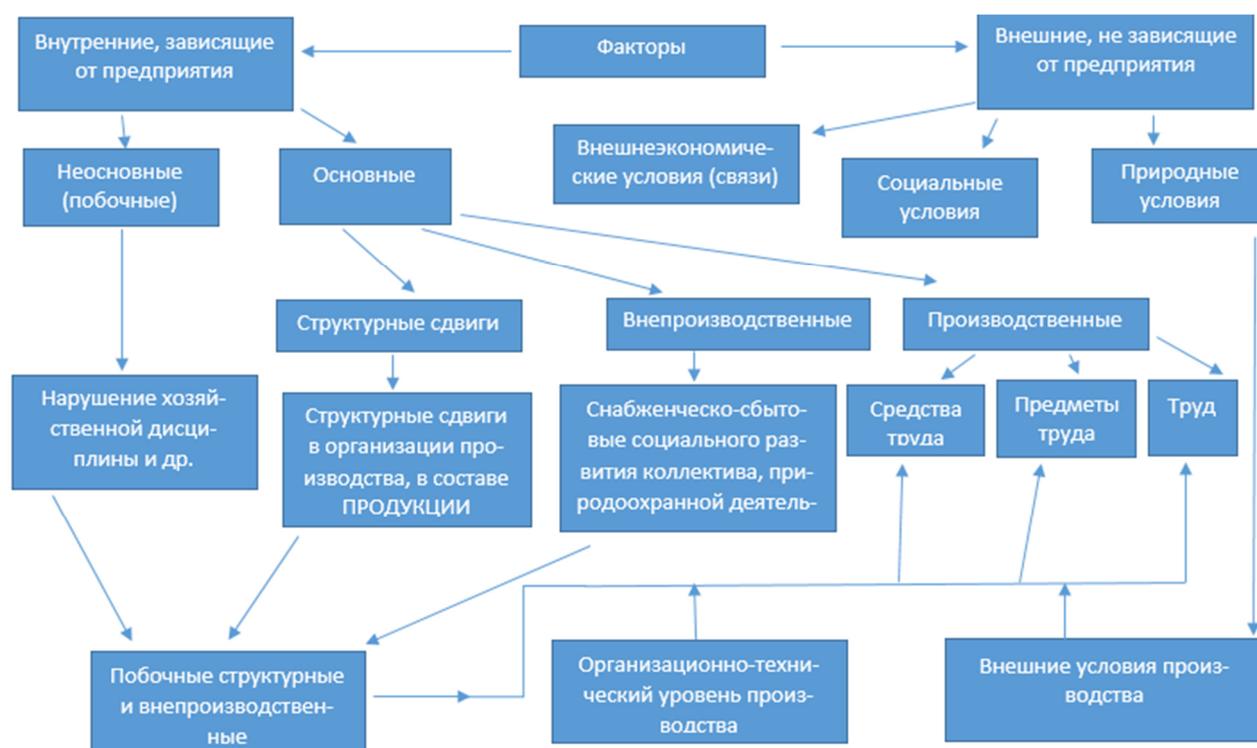


Рисунок 2 – Факторы, влияющие на эффективность производства на промышленном предприятии

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что эффективность деятельности промышленного предприятия неразрывно связана с уровнем развития его производственного потенциала в целом, и его элементов в частности. Потому что они выступают основными производительными силами, которые формируют результативность деятельности промышленного предприятия посредством создания конгруэнтной системы и выбора методики управления производственным потенциалом, направленной на результативность

производственной деятельности, а соответственно и на повышение эффективности деятельности промышленного предприятия [2].

Таким образом, оценка накопленного производственного потенциала, разработка стратегии развития и вовлечения его в производственно-хозяйственную деятельность промышленного предприятия, формирование соответствующей системы и механизма управления производственным потенциалом являются задачами, первостепенной важности для обеспечения эффективности использования имеющихся ресурсов и результативности производственно-хозяйственной деятельности промышленного предприятия в условиях рынка.

### Список литературы

1. *Ковтуненко А. В., Лебедева Н. Н.* Методические подходы к оценке производственного потенциала предприятия и эффективности его использования // Школа университетской науки: парадигма развития. 2014. № 2(12). С. 35–38.
2. *Посошкова Е. В.* Производственный потенциал и его взаимосвязь с другими потенциалами // Коллекция электронных документов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.alldocs.ru/download/index.php?id=5046>
3. *Хомутов А. В.* Эволюция научных взглядов на производственный потенциал промышленного предприятия // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. 2011. Т. 17. № 4. С. 272–276.
4. *Япарова-Абдулхаликова Г. И., Тусунбекова А. М.* Производственный потенциал: подходы к определению и оценке // Современные тенденции развития социально-экономических систем: материалы Международной научно-практической конференции, Уфа: Изд-во: Башкирский государственный университет, 2014. с. 72–76.
5. *Лютлова И. И.* К вопросу об оценке экономического потенциала промышленного предприятия // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2013. № 3 (127). С. 279–285. [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-otsenke-ekonomicheskogo-potentsiala-promyshlennogo-predpriyatiya> (дата обращения: 03.04.2022).
6. *Попов М. С., Лутвинов П. П.* Использование категорий потенциала в системе принятия решений по управлению производственно-инновационной деятельностью предприятия // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2010. № 20(196). С. 57–62. [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-kategoriy-potentsiala-v-sisteme-prinyatiya-resheniy-po-upravleniyu-proizvodstvenno-innovatsionnoy-deyatelnostyu> (дата обращения: 03.04.2022).

## **Глава 6. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Д. В. Дикова, Р. Лавренчук, О. В. Боярская**  
*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Скорость развития процессов в социальной и экономической сферах государства закономерно изменяют акценты в формировании и механизмах реализации государственной региональной экономической политики. На данном этапе развития, региональная экономическая политика нуждается в новых подходах к разработке и переосмыслению целевых ориентиров. На повестке дня стоят задачи разработки мероприятий по законодательному, нормативному и организационному совершенствованию в направлении реализации принципов экономической самодостаточности регионов.

Повышение уровня социального напряжения, которое наблюдается практически во всех регионах страны в течение последних нескольких лет, требует внедрения новых механизмов реализации региональной экономической политики, направленной на эффективное решение социальных, экономических и экологических проблем территориальных общин. Другими словами, суть задачи, от решения которой, без преувеличения, будет зависеть уровень обеспечения экономической, социальной, экологической, а, следовательно, и национальной безопасности, сводится к формированию механизма эффективного управления ресурсным потенциалом территориальных систем региона в контексте реализации стратегии устойчивого развития регионов и целого государства, а также безопасности такого развития.

Однако целый ряд вопросов, связанных, в частности, с методическим обеспечением процесса оценки уровня и состояния социально-экономического развития, формирования региональной социальной и экономической политики в контексте эволюции парадигм безопасности и новых приоритетов регионального развития, разработки эффективных механизмов определения практической

реализации задекларированных принципов развития не нашли должного отражения в научных исследованиях.

С учетом этих рассуждений выбранное направление исследований, целью которых является изучение передового отечественного и мирового опыта формирования приоритетов внутригосударственной региональной политики, а также разработка рекомендаций по определению приоритетов регионального социально-экономического развития в контексте эволюции парадигм безопасности.

Целью данной публикации является освещение отдельных результатов исследований, которые направлены на изучение существующих подходов к управлению социально-экономическим развитием региона с обозначением приоритетов региональной политики и учет концепций безопасности и развития.

Необходимость формирования новых целевых ориентиров региональной политики и путей их достижения обуславливается не только неудовлетворительным состоянием экономических предпосылок развития, но и растущим уровнем социального напряжения в практически всех без исключения регионах, определяемого как экономическими, так и социально-гуманитарными факторами.

Растущее внимание к региональным аспектам экономического и социального развития в странах Запада привело к появлению новых взаимосвязанных направлений в государственной экономической и социальной региональной политики, и регионального планирования или программирование. Следствием этого стало расширение спектра научных исследований в начале XX в. К числу первых исследователей в рамках классического подхода в развитии региональных исследований относят И. Тюнева, А. Вебера, А. Леша, В. Кристаллера [3] и других представителей западной экономической науки. В рамках классического (довоенного периода) было сформировано три основных направления региональной экономической науки: локационный, собственно региональный и комплексный. Исследователи каждого из этих направлений в соответствии с актуальными задачами своего времени пытались достичь

поставленных целей формирования и реализации региональной экономической и социальной политики.

В работах первых исследователей региональной экономики регион рассматривался в основном как система, которая объединяла природные ресурсы, население, производство и потребление товаров и услуг. Особенностью первых исследований, посвященных региональной экономике, является то, что регион в их трудах не рассматривался как носитель особых экономических интересов [6].

Подход к региону как к социуму, т.е. которая проживает на очерченной территории, среди приоритетов выдвигает воспроизводство социальной системы (населения и трудовых ресурсов, системы образования, здравоохранения, культуры, среды и т.п.) [1]. Иными словами, как раз подход к региону как к социуму позволяет сформулировать долгосрочные цели регионального развития, идентифицировать носителя интересов региона. Основными носителями интересов региона как социальной, экологической и экономической системы выступают:

- население региона;
- субъекты хозяйственной деятельности, как зарегистрированные на территории региона, так и те, что зарегистрированы на территории региона осуществляют свою финансово-хозяйственную деятельность в его рамках независимо от места регистрации;
- другие субъекты правоотношений, реализующие свои функции, цели и задачи на территории региона.

Также можно выделить следующие региональные интересы:

- способность самостоятельно определять и выбирать пути достижения целей регионального развития
- соответствие уровня и образа жизни населения, его отдельных слоев и групп общегосударственным и мировым стандартам;
- наличие региональных бюджетно-финансовых и других экономических средств регулирования экономики;

- существование возможностей и мотивации эффективного использования имеющихся ресурсов;
- функционирование инфраструктурно обеспеченных внутри- и межрегиональных связей;
- стабильность общественно-политической, национально этнической ситуации и т.д.

Вполне закономерно то, что безопасность рассматривается как одна из важнейших категорий диалектики, в рамках которой выделяются и взаимообуславливаются функции существования и развития, а также функция самосохранения и безопасности.

При этом под функцией развития понимаются действия, связанные с реализацией интересов и направленные на закономерное изменение конкретных материальных объектов, такие, что ведут к возникновению их качественно новых состояний или принципиально новых объектов как целостных своеобразных систем. Не считая того, функция сохранности это – конкретные действия, которые необходимо совершить, чтобы защитить функцию развития социальной системы от угроз, как потенциальных, так и реальных, как внутренних, так и внешних [6].

Развитие является первичной функцией общественного бытия, а безопасность – вторичной. Задача функции безопасности состоит в защите процессов развития от разного вида угроз.

С одной стороны, функция развития системы, в том числе и региональной, является направленной на изменение такой системы, то есть поэлементного состава, характера внутри- и межсистемных связей, а в отдельных случаях – и к эволюции и формированию новых системообразующих факторов. Другими словами, под действием процессов развития система может эволюционировать даже к утрате первоначальных системных свойств и характеристик.

Регион будет характеризоваться приемлемым уровнем экономической, социальной, экологической безопасности, и, соответственно, уровнем безопасности развития в случае, если [2]:

1) органы местного самоуправления имеют реальную возможность проводить собственную экономическую, социальную и экологическую политику в рамках имеющихся ресурсов, утвержденных национальных приоритетов и задач;

2) региональная социальная, экологическая и экономическая система характеризуется достаточным потенциалом развития и адаптационными возможностями для воспроизведения своих системные характеристики;

3) ресурсные возможности и существующие хозяйственные связи позволяют региону самостоятельно нейтрализовать угрозы эндогенной и экзогенной природы основным носителям региональных интересов;

4) уровень жизни населения региона не ниже, чем средний по стране.

#### Список литературы

1. Дохолян С. В., Петросянц В. З. Модель устойчивого экономического роста и прогнозирования регионального развития // Северный Кавказ: поиск моделей ускоренного развития // Материалы международной научно-практической конференции. Филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации». Северо-Кавказский институт. 2015. С. 28–38.

2. Левашов В. К. Социально-политическая устойчивость общества: теория, измерения, стратегии. М.: Научный мир, 2010. 370 с.

3. Мудрецов А. Ф. Трансформация российской экономики на пути устойчивого развития // Проблемы теории и практики управления МНИИПУ. Москва. 2015. № 8. С. 115–122.

4. Мудрецов А. Ф., Тулунов А. С. Проблемы устойчивого развития России // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 5. С. 23–30.

5. Узяков М. Н. Обретение экономической динамики // Эксперт. 2016. № 43. С. 108–110.

6. Natalia Shchepkina, Olga Boyarskaya, Natalia Meshkova Development of mathematical model for assessing social and economic state of region // E3S Web of Conferences 210, 13039 (2020).

## Глава 7. УКРЕПЛЕНИЕ ПОЗИЦИЙ КРИПТОВАЛЮТЫ В ЭКОНОМИКЕ ГОСУДАРСТВ

**В. Д. Кузьменкова**

*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Денежно-кредитная политики основных центральных банков в условиях пандемии, интенсивного поиска доходности инвесторами, а также потребностей граждан и бизнеса в быстропроходящей оплате дало мощный стимул развитию рынка криптовалют. Криптовалюты, являющиеся цифровыми денежными суррогатами, приобретают широкую популяризацию.

Криптовалюта – это электронное платежное средство без физического выражения формы. Основной единицей измерения являются «коины» или монеты. Их используют как традиционные деньги, включая хранение, передачу третьим лицам, оплату товаров или услуг.

Еще в 1875 г. Ф. Хайек в своей монографии «Чистые деньги» осуществил попытку подтвердить потребность свободных, от какого-либо влияния государства, чисто рыночных мировых валют.

Существенное отличие от других платежных средств содержится в методике выпуска (эмиссии) платежных единиц, способов их хранения и исполнения платежей» [1].

Централизованные систем, которые мы используем для хранения и передачи денег, имеют недостатки [3]:

- большие комиссионные за транзакции;
- нечестность;
- доверяете выбранному банку.

Цель создания криптовалют – обеспечение удобного платежного средства, привлекательного с инвестиционной точки зрения, анонимности платежей и обход регуляторных ограничений за счет устранения посредников (банков и платежных систем) и передачи функции верификации проводимых транзакций в систему распределенных реестров [5].

Криптовалюта делает возможным сотрудничество участников, не взаимосвязанных друг с другом. Распространение, рост цен на криптовалюты и увеличение рыночной капитализации активов, основанных на криптовалютах, мотивирует финансовые учреждения интегрировать блокчейны в свои бизнес-модели.

Большое влияние оказывают высокая скорость проведения транзакций, простота оплаты товаров в интернет магазинах, применение современных технологий для обеспечения безопасности сделок [2].

Аналитическая компания Binance Research в своих исследованиях обращает внимание на следующие факторы инвестирования в криптовалюты:

- владение криптовалютой в рамках долгосрочной стратегии инвестирования;
- (55 % респондентов);
- недоверие к традиционной финансовой системе (38 %);
- от краткосрочных торговых сделок возможность быстрой прибыли (31 %);
- опасение потерять прибыль (27 %).

Криптовалюта представляет собой новое явление в экономике государств, но существуют факторы, препятствующие ее развитию в экономике государств.

Появление и развитие криптовалюты обосновывается стремлением населения стран избавиться от вмешательства посредников, государства при осуществлении торгово-финансовых сделок, позволяющих анонимно проводить операции, не платить налоги на торговые сделки, что приводит к децентрализации финансовой системы страны. Теневой сектор экономики стран первыми стали использовать в своей деятельности криптовалюты.

Исследования Национального бюро экономических исследований (NBER) в октябре 2021 г. показали, что в конце 2020 г. 30 % биткоинов находилось под контролем 10 тыс. инвесторов; 10 % майнеров контролировали 90 % мировых майнинговых мощностей биткоина, а около 50 майнеров, что составляет 0,1 %,

контролируют половину мощностей. Большая концентрация майнинговых мощностей биткоина делает рынок уязвимым перед кибератакой, что позволит группе майнеров получить большую часть контроля над ним.

Совокупная рыночная капитализация криптовалют относительно объема глобальных финансовых активов составляет около 1 %. Но являются необеспеченными, по оценкам Банка Англии, 95 % существующих в настоящее время криптоактивов.

Наибольший объем капитализации приходится на биткойн (около 0,9 трлн долл. США, 38 %); у Ethereum (около 450 млрд долл. США, 19 %) (рисунок 1). На рынке стейблкойнов доминирует Tether с объемом капитализации 78 млрд долл. США. Рынок стейблкойнов увеличился в 2020 года с 4,9 млрд долл. США до 143 млрд долл. США в 2021 году.



Рисунок 1 – Динамика рыночной капитализации Топ-3 криптовалют и стейблкойна.  
Источник: CoinGecko (на 31 декабря 2021 года)

Следует отметить резкие колебания показателей динамики курса валют.

Основными факторами, влияющие на колебания цены любого актива, являются изменения баланса спроса и предложения, которые зависят от внешних и внутренних факторов. В настоящее время не существует единого подхода к контролю за криптовалютами, но имеется несколько основных тенденций. Несмотря на различные недостатки, криптовалюта является мощным инструментом для платежей, перевода средств и т.д.

В Российской Федерации 8 февраля 2022 г. утвердили «Концепцию законодательного регламентирования механизмов организации оборота

цифровых валют», целью которой является интеграция механизма оборота цифровых валют в финансовую систему и обеспечение контроля за денежными потоками.

В России для расширения использования криптовалюты, контроля и выявления незаконных операций организаторами системы обмена цифровых валют необходимо сделать банки с универсальными лицензиями, осуществляющие операции в периметре банковской инфраструктуры, что позволит также идентифицировать всех участников процесса и снизить риски [4].

Криптовалюта в настоящее время укрепляет свои позиции в мировой экономике, побуждает все больше признавать и приспособливать ее под экономику государств, так как способствует появлению новых финансовых рынков, развитию информационно-коммуникационных технологий.

В настоящее время в отдельных странах биткойн является официальными деньгами (Япония), а в других – неформальной валютой. Чем больше его масштабы и роль в экономике стран, тем меньше значение имеют официальные валюты, что приводит к снижению роли эмиссионных центров и других элементов государственного аппарата. На фоне нынешнего экономического кризиса и нарастающего потока санкций, регулирование криптовалюты обеспечит приток финансовых средств, создаст дополнительный источник поступления налогов, а также приблизит страны к цифровому этапу развития.

Можно сделать вывод, что на текущем этапе влияние криптовалют на мировую экономику весьма значительно, в основном из-за численности и сумм, вложенных в них. Вместе с тем, имеющаяся вероятность неудачи, возможна, а его последствия, из-за потерянных средств, могут весьма отрицательно отобразиться на экономике в целом.

#### Список литературы

1. Преимущества Биткойн над обычными деньгами. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mylektsii.ru/13-48222.html>
2. Новости криптовалют. [Электронный ресурс]. URL: <http://cryptomap.ru/kriptovalyuta/>

3. Преимущества Биткойн над обычными деньгами. [Электронный ресурс].  
Режим доступа: <https://mylektsii.ru/13-48222.html>

4. Криптовалюта изменит роль Центрального банка (2017) // Вести,  
27.07.2017. <http://www.vestifinance.ru/articles/88926>  
<http://www.vestifinance.ru/articles/88926>

5. *Кейнси М., Винья П.* Эпоха криптовалют. Как биткойн и блокчейн  
меняют мировой экономический порядок // Манн, Иванов и Фербер. 2017.

## **Глава 8. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**А. В. Люсточкина, О. В. Боярская**  
*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Рассматривая мотивацию в системе управления персоналом как совокупность стимулов, которые определяют трудовое поведение работника или группы работников, необходимо подчеркнуть, что эффективность системы мотивации измеряется степенью осознанности труда работниками, оценивания ими результатов своего труда как блага для организации. Удовлетворенность работника предприятия условиями и оплатой труда, отношениями с коллегами и руководителями, политикой руководства в отношении персонала, во многом определяет его заинтересованность наиболее эффективно выполнять трудовые функции, что в результате ведет и к росту производительности труда на предприятии. Однако актуальна проблема мотивации и стимулирования персонала тем, что существует высокая вероятность возникновения негативных последствий в тех случаях, когда мотивационным процессам в организации не уделяется должное внимание.

Наиболее типичными проблемами в организациях, связанными с низкой мотивацией персонала являются [4]:

- высокая текучесть кадров;
- высокая конфликтность внутри коллектива и в отношении клиентов;
- низкий уровень трудовой дисциплины и межличностных коммуникаций;
- некачественный труд;
- низкая эффективность воздействия руководителей на подчиненных;
- сбои в производственном процессе;
- неудовлетворенность сотрудников работой;
- низкий профессиональный уровень персонала;
- безынициативность сотрудников;
- негативная оценка персоналом деятельности руководства;

- неудовлетворительный морально психологический климат;
- нежелание сотрудников повышать свою квалификацию.

Причем анализ перечисленных негативных последствий низкого уровня трудовой мотивации персонала показывает, что большая их часть формируется под влиянием социально-психологических и административных аспектов мотивационного состояния организации. Таким образом, данные проблемы становятся следствием недостаточного внимания к социально-психологическим методам управления трудовой мотивацией. В свою очередь, проблемы, свидетельствующие о низкой трудовой мотивации в организации, напрямую влияют на уровень удовлетворенности трудом персонала, что сказывается как на индивидуальной эффективности сотрудников, так и на общей эффективности функционирования организации.

В целях контроля ситуации в рамках трудовой деятельности необходимо своевременно и качественно проводить анализ системы мотивации персонала предприятия. Периодический анализ удовлетворенности трудом персонала предприятия помогает выявить «слабые звенья» в структуре управления, ввести дополнительные стимулы, позволяющие устранить или компенсировать не удовлетворяющие персонал факторы труда [1].

Оценка системы мотивации персонала предприятия является необходимым средством выявления несоответствий между ожиданиями относительно мотивационной политики и сложившейся в конкретном подразделении или организации в целом ситуации, свидетельствующей о реальном уровне мотивационного состояния, общей удовлетворенности трудом и лояльности сотрудников. Считается некорректным в оценке мотивации персонала организации оценивать всех сотрудников при помощи идентичных показателей, так как необходим индивидуальный подход и к оценке, и к анализу полученных результатов, и к внедрению или усовершенствованию материальных и нематериальных стимулов. Различия в оценке мотивации зависят от следующих признаков: гендерный признак; возраст сотрудника; профессия; территориальный и пр. [5].

Оценка степени мотивации персонала – это целенаправленный процесс установления соответствия качественных и количественных параметров вознаграждения работников организации результатам их трудовой деятельности.

Цель изучения системы мотивации персонала предприятия состоит в установлении и устранении несоответствия действительного мотивационного состояния и уровня удовлетворенности персонала трудом запланированным целям, интересам предприятия, интересам и потребностям сотрудников и клиентов. Кроме того, анализ должен представить убедительные свидетельства того, что мотивационная политика компании распространяется в организации результативно и поддерживается в рабочем состоянии. К основным задачам анализа системы мотивации персонала относят [1]:

- изучение состояния системы мотивации труда;
- оценку эффективности стимулирования персонала предприятия;
- выявление возможностей для улучшения мотивационного состояния организации;
- разработку системы мероприятий для решения выявленных проблем;
- оценку оптимальности принимаемых управленческих решений;
- контроль выполнения предложенных мероприятий.

Главным принципом и условием анализа системы мотивации труда является максимальная объективность. Полученные результаты в ходе анализа должны давать полное представление о том, испытывают ли работники на себе влияние существующей на предприятии системы мотивации, соответствует ли их реакция на воздействие системы мотивации ожиданиям руководства и т.д. Для проведения анализа качества системы мотивации требуется объективно выяснить, насколько отдельные ее элементы и сама система в целом способны повлиять на результаты трудовой деятельности конкретного работника. Кроме того, важными принципами проведения оценки системы мотивации называют:

- принцип единообразия – каждая проверка осуществляется по единой установленной процедуре, что обеспечивает ее упорядоченность, однозначность и сопоставимость;

– принцип системности – планирование и проведение проверок по различным процессам мотивационной системы осуществляется с учетом особенностей структуры данной системы;

– принцип документированности – проведение каждой проверки определенным образом документируется, с целью обеспечить сохранность и сравнимость результатов оценки системы мотивации;

– принцип предупредительности – каждая проверка планируется, и персонал проверяемого подразделения заранее уведомляется о цели, области, времени и методах проведения проверки, чтобы обеспечить необходимый уровень доверия и исключить возможность уклонения персонал;

– принцип регулярности – проверки должны проводиться с определенной периодичностью, чтобы обеспечить включенность всех процессов мотивационной системы и всех подразделений организации;

– принцип доказательности – процедуры и методы, используемые в проверках, должны обеспечивать надежность заключений;

– принцип независимости – проводящие проверки лица не несут прямой ответственности за проверяемую деятельность и не должны зависеть от руководителя этого подразделения, чтобы исключить возможность необъективных и пристрастных выводов [4].

Оценка уровня мотивации – сложная методическая проблема. Вопросами формирования мотивации к труду занимаются специалисты из многих областей, которые часто рассматривают две группы показателей: количественные и качественные. Соответственно можно выделить и две группы методов оценки.

Оценка мотивации персонала измеряемыми количественными результатами, связанными с производительностью труда конкретного сотрудника, подразделения или организации в целом. Диагностика экономической эффективности стимулирования трудовых ресурсов, показывает, в какой мере затраты на материальное и моральное стимулирование работников оправданы, произошел ли прирост продукции, снизилась ли себестоимость.

Безусловно, для разных отраслей и категорий персонала показатели эффективности стимулирования трудовых ресурсов будут отличаться.

Оценка мотивации персонала в качественных показателях – является одним из наиболее эффективных способов получения качественных оценок стимулирования трудовых ресурсов – проведение на предприятии социологических исследований, представляющих анкеты удовлетворенности сотрудников: характером и условиями работы, уровнем заработной платы, применяемыми формами стимулирования. На основе анализа этих опросов делаются выводы о качественном уровне эффективности стимулирования трудовых ресурсов.

Методы, используемые для оценки мотивации [3].

Опросы – позволяют получить представление об удовлетворенности персонала. Опрос может быть проведен в форме анкетирования или интервью. Основной недостаток – ответы работников могут быть неискренними из-за влияния фактора «социальной желательности», когда человек стремится выглядеть с лучшей стороны и соответствовать общепризнанным нормам.

Психологические тесты – с их помощью выявляются психологические качества испытуемого. Испытуемый также может оказать влияние на результаты теста при выборе ответов. Такие возможности увеличиваются, если тестируемому известно содержание теста либо критерии его оценки.

Проективные методики – они включают в себя разнообразные методы – ситуации, задания, интервью. Сами вопросы, на первый взгляд, строятся не применительно к респонденту. Это позволяет получить более искренние ответы. Обработать результаты такой оценки могут только профессионалы. Интервью при оценке мотивации персонала обычно осуществляются в целях конкретизации полученной информации или в целях формирования более детального представления об объекте исследования. Применяют, как правило, два типа интервью [4]:

– свободная беседа, проводимая с руководством проверяемого подразделения по вопросам его отношения к оцениваемым мотивационным

процессам или с работниками подразделения в целях сбора и конкретизации информации; в этом случае исследователь не оказывает непосредственного влияния на поведение собеседника, иногда задавая ему направляющие вопросы;

– формализованное интервью, нацеленное на конкретное формулирование и описание уровня мотивации персонала организации как результата мотивационных процессов. В этом случае роль интервьюера активнее – он задает большое количество вопросов, а собеседник лишь отвечает на них. Диагностическое интервью, требует значительных затрат времени и сил, поэтому применяется для оценки уровня мотивации менеджеров.

При использовании любой из описанных выше методик опроса следует учитывать следующие моменты:

- опрос должен проводиться в рабочее время и на рабочем месте;
- сотрудник должен быть психологически подготовлен к опросу, обязательно следует учитывать его состояние при проведении интервью;
- следует исключить присутствие начальника или иных заинтересованных в результатах исследования лиц;
- имеет смысл часть опросных листов сделать анонимными, с целью добиться максимально достоверных результатов.

Кроме того, к методам исследования системы мотивации персонала можно отнести наблюдение (например, состояние рабочих мест и мест отдыха, технологическое оборудование, поведение сотрудников, трудовой процесс). Причем результатом могут стать как качественные (условия труда, соответствие трудового поведения требованиям предприятия и др.), так и количественные (время, затрачиваемое сотрудниками на выполнение определенных операций) показатели.

Таким образом, система мотивации персонала – упорядоченная совокупность элементов, определяющих, регулирующих и направляющих трудовую жизнь персонала организации [2] – представляет собой открытую подсистему более масштабной системы управления персоналом. Она может быть представлена в виде трехкомпонентной системы:

- первый компонент – совокупность мотивов каждого работника и влияние, которое может оказать на них система;
- второй компонент – система стимулирования, включающая такие элементы как материальное стимулирование, нематериальное стимулирование и социальные гарантии;
- третий компонент – сложившаяся под влиянием всех факторов трудовая деятельность работника.

Совершенствованию системы мотивации персонала должна предшествовать ее оценка, которая в большинстве случаев осуществляется по количественным и качественным показателям. Безусловно, для разных отраслей и категорий персонала показатели оценки системы мотивации будут различаться.

#### **Список литературы**

1. *Долженко Р. А.* Инновации в системе управления персоналом организации. // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2013. № 1 (99). С. 149–153.
2. *Киселева Ю. А., Коротыцкая В. В.* Применение процессуальных теорий мотивации на современных предприятиях // В сборнике: Современные социально-экономические процессы: проблемы, закономерности, перспективы сборник статей II Международной научно-практической конференции: в 2 ч. 2017. С. 197.
3. *Полещук Г. Г.* Оптимизация системы стимулирования персонала путем внедрения игровых технологий // В сборнике: Системное обеспечение условий достойного труда материалы I Всероссийской научно-практической конференции. Сибирский государственный университет путей сообщения. 2017. С. 108–115.
4. *Павлова Е, Журавлев А., Жуков Ю.* Технологии командообразования. М.: Аспект Пресс, 2008. 320 с.
5. *Руденко Г.* Мотивация персонала. Москва: Альфа-Пресс, 2010. 549 с.

## Глава 9. ФОРМИРОВАНИЕ ПРИЧИН ДЕМОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

**Е. С. Маштакова, О. В. Боярская**  
*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Как поступить в ситуации, когда из, казалось бы, преуспевающей организации или компании начинают увольняться ценные и перспективные сотрудники? Или же они становятся безразличными к результатам своей работы, что зачастую приводит к потере доли рынка, остановки развития организации, а иногда и к полному закрытию. К сожалению, в бизнесе часто случается такое, что работник перестает оправдывать возложенные на него ожидания. Этот человек может работать в компании не один год, он уже не раз добивался высоких показателей и служил примером для остальных сотрудников, но таким работников может оказаться и новичок, горевший желанием работать, развиваться, однако теперь он никак не может добиться желаемого результата.

Зачастую демотивацию определяют как отстраненность, потерю интереса у работника к деятельности желая действовать, угасание концентрации на задаче. Так же ее можно описать как нежелание улучшать результаты деятельности и равнодушие к результатам, апатию. Таким образом, демотивация это отсутствие вовлеченности сотрудника в работу.

Демотивированный сотрудник характеризуется отсутствием инициатив и стремлений сделать лучше. Продолжая выполнять свои функции, он делает это бездумно, не стремясь внести свой вклад, идеи.

В теории выделяют 3 уровня приверженности персонала к компании:

Удовлетворенность – в целом сотрудника доволен компанией, где он трудится, его устраивает уровень его заработной платы, условия труда, возможности обучения. Он не собирается покинуть эту организацию, будет продолжать в ней работать, но не станет прикладывать больших усилий.

Лояльность подразумевает, что сотрудника устраивает компания и ее требования к нему, он доволен своей работой, готов продолжать трудиться в ней,

оставаясь преданным работником, однако также не прилагая дополнительных усилий. Он трудится ровно на том уровне, который требует от него начальство и поставленные перед ним задачи.

Вовлеченность – это наивысший уровень. Человек трудится на благо компании, отдает все силы работе (рисунок 1).



Рисунок 1 – Факторы, повышающие вовлеченность сотрудника в производственный процесс

Как правило, снижение мотивации работника происходит в 3 этапа.

На первой стадии демотивации у сотрудника появляется «легкий стресс». Он немного растерян, пытается выяснить причины его дискомфорта. Проявления снижения мотивации на этой стадии практически незаметны: сотрудник как и прежде легко контактирует с руководством и коллегами.

На втором этапе начинает проявляться открытое недовольство. Среди признаков – демонстративная агрессивность, игнорирование рекомендаций руководства, неосознанное уклонение от выполнения заданий, использую для этого различные предлоги. Поведение сотрудника становится демонстративным.

Во время последней стадии демотивации идет процесс полного «отчуждения» сотрудника от начальства и организации целом. На этом этапе сотрудник больше не старается восстановить потерянный интерес к работе. Разочаровавшись в руководстве, в компании и в своей работе, он теряет желание к сотрудничеству, конфликтует с коллегами. На этом этапе сотрудник не проявляет инициативу, старается отстраниться от компании [1].

После наступления последнего этапа возможно только два выхода из возникшей ситуации. Первый – переход в другую организацию, на новое место

работы. Чаще всего так поступает высококвалифицированный персонал, чей труд и знания востребованы на рынке. Второй выход – сотрудник остается работать в компании, но воспринимает работу как неизбежную рутину, каторгу. Как правило так поступают сотрудники, которые не могут найти работу или же персонал, связанный с компанией долгосрочными обязательствами.

В различных учебниках и методических пособиях выделяют 4 основные группы причин, влияющие на потерю интереса к работе – системные, управленческие, организационные и внутренние. Большая часть причин потери энтузиазма связана именно с руководителями и компанией, а не самим сотрудником.

Системные причины связаны непосредственно с организацией, структура или бизнес-процессы которой препятствуют качественному выполнению сотрудником своих функций и достижению им поставленных целей. Одна из таких причин – отсутствие структурирования компании. Если сотрудник не знает к кому из коллег обратиться с рабочим вопросом, ему приходится решать проблему самостоятельно, отвлекаясь от собственных задач, что отрицательно сказывается на результате [2]. Решением этой проблемы может стать размещение во внутренней сети компании документа с описанием всех бизнес-процессов с указанием ответственных за них сотрудников или подразделений.

Управленческие причины демотивации сотрудников связаны непосредственно с руководителем – стилем его работы, навыками управления, отношением к сотрудникам. К управленческим причинам относится, например, несоответствующий стиль управления. Возьмем компанию, находящуюся в стадии роста. Рост означает постоянное использование новых подходов к работе с клиентами и внедрение инноваций. Руководитель-администратор, нацеленный на стабильность, будет препятствовать изменениям, а это очень демотивирует сотрудников [2].

Организационные причины потери интереса к работе связаны с ситуациями, когда сотрудник решает поставленные перед ним задачи. Недостаточная обеспеченность сотрудников «средствами производства» и

использование информационной системы, которая не отвечает целям компании – все эти факторы могут значительно снизить производительность труда, способствовать потере интереса к работе. Часто многие руководители упускают из вида такие важные мелочи, как: невозможность провести конфиденциальную встречу и дозвониться до клиента, плохое качество связи, отсутствие доступа в Интернет и необходимых программ на компьютере, его низкая производительность.

Внутренние причины потери мотивации связаны с эмоциональным и физическим состоянием работника, его самосознанием. Отсутствие возможностей самореализоваться в организации, невостребованный профессиональный рост, неопределенные жизненные цели зачастую приводят к увольнению сотрудника. Решением этих проблем может стать выделение целей компании в проекты, создание проектных групп и включение в них тех сотрудников, чей профессиональный и личностный рост может быть там реализован. Каждый сотрудник активным участником разработки плана действий. Еще одной из возможных причин потери интереса к работе может быть эмоциональная истощенность сотрудника. Отпуск или кратковременный отдых сможет возобновить его работоспособность.

Для того, чтобы сотрудники могли работать как можно лучше, они должны: знать цели, ценности и перспективы компании; знать, что они должны делать и почему; понимать цели выполняемой ими работы и конечный результат их усилий; знать, как их личные усилия согласуются с деятельностью всей организации; понимать, на что тратятся средства организации [3]. Основными инструментами информирования являются всевозможные оперативные совещания в рабочих группах, «пятиминутки».

Подводя итог, можно сказать, что демотивация – это актуальная проблема и с ней нужно грамотно бороться. В основе процесса демотивации лежит потеря интереса к результату рабочего процесса. В качестве антисостояния демотивации рассматривается вовлеченность сотрудника. Для руководителей одно из главных правил -обращать внимание на внутренние мотивы и

потребности сотрудника с первых дней его работы, стараться организовывать его деятельность так, чтобы не терялась его заинтересованность к работе. Влияние на внутреннюю мотивацию сотрудников для своей выгоды недопустимо. Когда руководитель внимателен к своим подчиненным, развивает и поощряет их интерес, тогда и сотрудники работают с полной отдачей. Основное, что формирует вовлеченность сотрудника в работу – это способность влиять на работу, понимание и принятие ценности своих целей и задач.

#### **Список литературы**

1. Знайтовар.ru [Электронный ресурс]. URL: <http://www.znaytovar.ru/s/Demotivaciya-personala.html> (дата обращения: 03.04.2022).
2. Коммерческий директор [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kom-dir.ru/article/139-demotivatsiya-personala> (дата обращения: 03.04.2022).
3. HR-Journal [Электронный ресурс]. URL: [http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp\\_1195.html](http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp_1195.html) (дата обращения: 03.04.2022).

## **Глава 10. ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВ ПО ОКАЗАНИЮ ПОДДЕРЖКИ ЭКОНОМИКИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ**

**К. Ю. Нестеркина, В. Д. Кузьменкова**  
*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Вспышка COVID-19 создала дисбаланс в мировой экономике из-за нарушения цепочки поставок в результате закрытия производства в Китае. Влияние COVID-19 на экономику, вероятно, будет меньше, чем влияние жестких политических мер, принятых для предотвращения распространения вируса. Пандемия вызвала серьезный обвал цен на нефть. На политическом уровне потребуются скоординированные действия всех стран по реализации медицинского протокола сокращения распространения пандемии, а также фискальные меры, направленные на поддержку производственного сектора, чтобы ускорить восстановление экономики. В качестве мер, способных положительно сказаться на восстановлении экономики после пандемии, могут выступить снижение учетной ставки центральными банками с целью расширения доступа к кредитным ресурсам и стимулирования инвестиционной активности, а также сокращение налоговой нагрузки на бизнес и население.

Пандемия спровоцировала экономический кризис и кризис в сфере здравоохранения как в мире в целом, так и в экономике отдельных стран. А это, в свою очередь, усугубило неопределенность и страх в отношении ожидаемых последствий пандемии для мировой экономики.

Государства пошли на оказание беспрецедентных объемов экстренной поддержки реального сектора. Так, меры налогово-бюджетной политики составили почти 12 трлн долларов США, а объем мер денежно-кредитной политики – 7,5 трлн долларов США. В условиях снижения темпов экономического роста мировой экономики в 2020 г., которые по оценке ООН составили – 4,3 %, и резком снижении объемов доходов бюджетов, государства были вынуждены пойти на осуществление внешних заимствований.

По оценке экспертов Международного валютного фонда в 2020 г. мировой государственный долг достигнет рекордно высокого уровня, примерно 100 процентов ВВП [3]. И это при том, что только Китай по итогам 2020 г. сохранил положительные темпы экономического роста, то есть имеет экономическую основу для возврата заемных средств. На этом фоне за первое полугодие 2020 г. правительства стран с формирующимся рынком выпустили долговые обязательства в твердой валюте на сумму 124 млрд. долларов, причем две трети заимствований пришлось на второй квартал [3].

Но масштабные заимствования создают риск еще более масштабных проблем, в первую очередь в экономиках беднейших стран мира. Это влечет за собой увеличение количества государств, которые потенциально могут оказаться в тяжелой долговой ситуации и значительно актуализирует проблему повышения эффективности управления внешней задолженностью стран мира.

Государства по очень разным причинам довольно часто прибегают к не инфляционным методам воздействия на бюджетный дефицит. Главным инструментом этого воздействия является привлечение дополнительных кредитов на внешнем рынке. Это позволяет странам сглаживать разрывы бюджета и не прибегать к внутренним заимствованиям, которые помимо снижения инвестиционной привлекательности могут привести в краткосрочной перспективе к снижению темпов экономического роста.

Дефицит ресурсов для создания предпосылок необходимого уровня экономического роста также служит причиной, при которой страны вынуждены прибегать к инструментам внешних заимствований. Это также объясняется наличием бюджетного дефицита и несет вместе с собой негативные последствия в виде дополнительных выплат по кредитам и процентам по ним.

Долговая политика многих стран мира на современном этапе развития экономики основывается на способности противостояния долговым рискам. Эта политика является следствием увеличения рисков по несвоевременному погашению уже принятых на себя долговых обязательств на фоне растущей финансовой нестабильности [1, с. 311].

Причиной возникновения подобной ситуации принято считать несбалансированность расходов и доходов, что и приводит к образованию бюджетного дефицита.

В условиях пандемии COVID-19 наблюдается волна понижения рейтингов суверенного долга, которая по своим масштабам существенно превышает пиковые значения, наблюдавшиеся в предыдущие кризисы. Эта тенденция продолжает сохраняться несмотря на предоставление более льготных условий кредитования центральными банками развитых стран – лидеров мировой экономики. Одновременно операции центральных банков по покупке корпоративных облигаций, осуществляемые для предоставления финансовой поддержки национальным компаниям в развивающихся и переходных экономиках, также негативно отразились на кредитных рейтингах этих государств.

В последние годы повышенный уровень долга в странах с низкими доходами и формирующимся рынком вызывает опасения относительно способности государств справляться с такими уровнями задолженности. И если победить инфекцию по прогнозу Всемирной организации здравоохранения человечество сможет за два года, то долговые кризисы, спровоцированные пандемией, будут иметь затяжной характер. В среднем процедуры дефолта растягиваются более, чем на семь лет, в течении которых реструктуризация долга осуществляется в несколько раундов.

В сложных условиях пандемии с целью предоставления беднейшим странам финансовой помощи, поддержки и недопущения объявления этими государствами дефолтов, МВФ, Всемирный банк и другие партнеры, включая Группу 20-ти, обратились к кредиторам с призывом приостановить погашение задолженности. Этот мораторий на выплаты по официальному двустороннему долгу, инициатива о приостановлении выплат в счет обслуживания долга, временно освободили беднейшие страны от уплаты многомиллиардных сумм в счет погашения долга.

Если суммировать срок пандемии с объявленным мораторием и усредненный показатель длительности процессов урегулирования суверенной задолженности, то оценочно этот период может занять порядка 10 лет, что приведет к очередному «потерянному десятилетию» в развитии [4, с. 15] и длительным задержкам в урегулировании долга.

При этом нужно учитывать возрастание рисков непогашения задолженности при реструктуризации долга для официальных кредиторов. Несмотря на то, что официальный сектор по международным нормам имеет статус привилегированного кредитора, который обладает приоритетом при погашении долга, частные кредиторы на практике чаще получают значительно большую часть суммы долга при реструктуризации задолженности. На основе анализа соотношения потерь частных и официальных кредиторов в течении последних двухсот лет зарубежные исследователи пришли к выводу, что в большей мере убытки несут правительства. И наблюдаемая ситуация в период пандемии COVID-19 не станет исключением из сложившегося правила.

Подводя итоги, можно сказать, что попытки стран сократить последствия пандемии COVID-19 на здоровье граждан и национальные экономики привело к значительному росту уровня государственного долга, что в свою очередь усилит противоречие между выполнением своих задач в области устойчивого развития и сдерживанием факторов уязвимости долговой ситуации.

### **Список литературы**

1. *Агаркова Л. В., Савосина Ю. Р.* Проблемы эффективности управления государственным долгом / Экономика, бизнес, инновации. Сборник статей VII Международной научно-практической конференции. 2019. С. 311–313.
2. *Бюлов Дж., Рейнхарт С., Рогофф К., Требеш С.* Долговая пандемия // Финансы и развитие. 2020. Сентябрь. С. 15.
3. *Георгиева К.* Долгий путь: Преодоление кризиса и построение более устойчивой экономики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/10/06/sp100620-the-long-ascent-overcoming-the-crisis-and-building-a-more-resilient-economy>
4. *Люшнина Н. О.* Особенности управления государственным внешним долгом России и крупнейших стран мира // Экономика и менеджмент систем управления. 2013. № 4 (10). С. 59–68.

## Глава 11. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

**А. С. Титов, В. Д. Кузьменкова**

*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Экономика – это комплекс наук, изучающий ведение хозяйства и взаимоотношение людей в сфере производства, обмена, распределения и потребления.

Экономическая политика государства – это длительный процесс реализации его функций путем различных мер воздействия и рычагов давления на процессы экономики для достижения определенных целей [3].

Государство должно обеспечивать равные условия для конкуренции предпринимателей и ограничивать власть компаний-гигантов, проводя антимонопольную политику. Наряду с этим, оно должно заботиться о рациональном производстве товаров и услуг, чтобы они всегда были в достатке, так как рыночный механизм зачастую не способен в полной мере удовлетворять потребности всего общества. Роль государства в экономике характеризуется еще и тем, что рынок не может обеспечить равенство при распределении доходов. При этом, власть в лице государства должна уделять внимание людям с ограниченными возможностями, малоимущим, старикам и сиротам.

Значение государства конкретно в рыночной экономике определяется через такие важнейшие функции, как:

а) создание правовой основы в целях принятия экономических решений; государство занимается разработкой и принятием законов, призванных осуществлять регуляцию предпринимательской деятельности, определяет права и обязанности граждан на территории страны;

б) стабилизация экономики; правительство использует бюджетно-налоговую и кредитно-денежную политику в целях преодоления спада производства и минимизации инфляции, сбалансирования уровня безработицы, сохранения устойчивого уровня цен и национальной валюты;

в) социально-ориентированное распределение произведенных ресурсов; государство организывает производство товаров и услуг, которое не обеспечивает частный сектор; оно создает благоприятные условия для развития сельского хозяйства, услуг связи, транспортных сообщений, определяет расходы на науку и оборону страны, а также формирует специальные программы развития образования, здравоохранения и т.п.;

г) обеспечение социальной защиты и гарантии; государство выступает в качестве гаранта по выплатам минимума заработной платы гражданам, пенсии ввиду старости, людям инвалидной группы, по безработице, различного вида малообеспеченного населения и т.д.

Государство непосредственно воздействует на рыночный механизм через расходы, налогообложение, регулирование, а также государственное предпринимательство.

Государственные расходы подразумевают под собой, как правило, государственные закупки и трансфертные платежи. Закупки подразумевают приобретение общественных товаров (постоянное содержание армии, строительство и содержание школ, детских садов, автодорог, тюрем, научных центров). Трансфертные платежи – выплаты, которые перераспределяют налоговые доходы, полученные со всех налогоплательщиков, определенным слоям населения в качестве пособий по безработице, пенсий в связи с потерей кормильца, различных субсидий и т.п. Суммы, взимаемые в качестве налогов у одних слоев населения, выплачиваются в качестве перераспределения доходов другим слоям, не способным в полной мере обеспечить себя.

Еще одним немаловажным методом осуществления политики государства служит налогообложение, служащее главным источником дохода государства.

При наличии огромных налоговых ставок происходит увеличение задолженностей ввиду нежелания населения уплачивать большие суммы. Государство испытывает нехватку средств, вследствие этого повышает налоги, а предприниматели, в свою очередь, все чаще и чаще ищут возможность уйти от их уплаты, а значит, в казну поступает меньше средств.

Первостепенная задача государственного предпринимательства заключается в решении социально-экономических задач, таких как обеспечение необходимых темпов роста, сглаживание циклических колебаний, поддержка занятости, мотивация научно-технического прогресса и пр. Данная форма регулирования обеспечивает поддержку неликвидных предприятий и отраслей хозяйства, которые необходимы для воспроизводства. В первую очередь, это отрасли экономической инфраструктуры (энергетика, транспорт, связь) [5].

Наиболее общие цели государства в условиях рыночной экономики:

- 1) обеспечивать экономический рост;
- 2) создавать условия экономической свободы;
- 3) создать экономическую безопасность;
- 4) обеспечить занятость;
- 5) достичь экономической эффективности [1].

Основные задачи государства в области экономики.

1. Защитить фундамент рыночной экономики. Государство ведет разработку и принимает в законную силу антимонопольные постановления, ведущие к добросовестной конкуренции и ослаблению влияния крупных компаний.

2. Производить общественные блага. Общественные блага – комплекс товаров и услуг, безвозмездно предоставляемых народу за счет бюджета государства. К ним относятся: дороги общего пользования, бюджетные муниципальные образования с функцией оказания некоммерческих услуг населению и т.п.

3. Учитывать внешние эффекты – убытки или выгода от рыночных сделок, которые не отражаются в ценах. Такие эффекты происходят при производстве или потреблении благ. Негативные эффекты появляются с возникновением издержек у лиц, не участвующих в производстве, в результате производства либо потребления товара, а положительные – в случае появления у этих лиц выгоды, не компенсирующейся ими производителям товара. Задача же государства здесь заключается в том, чтобы по возможности исключать негативные внешние

эффекты и проявлять лояльность к полезным, пользуясь такими воздействиями, как: убеждение, реклама, субсидии для положительных внешних эффектов и налогообложение – для отрицательных эффектов, качественная разработка стандартов безопасности.

4. Финансовая поддержка и увеличение числа программ для помощи нуждающимся [2].

Таблица 1 – Государственное регулирование рынка

Прямое	Косвенное
<p>Подразумевает воздействие административных методов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) законодательная деятельность государства;</li> <li>2) расширять государственные заказы;</li> <li>3) развивать государственный сектор;</li> <li>4) лицензировать различные виды деятельности.</li> </ol>	<p>Предлагает использование экономических методов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) монетарная политика;</li> <li>2) фискальная политика.</li> </ol> <p>Акцент делается на рыночную экономику.</p>

Структура косвенных методов:

1. Монетарная политика – инструмент правительства в сфере денежного обращения и кредитов, выполняющий роль регулятора экономического роста и, способствующий снижению темпов инфляции, обеспечению занятости и уравниванию платежного баланса.

Основной институт, реализующий эту политику, – Центральный банк.

Главные инструменты.

1. Операции на открытом рынке – один из самых значимых методов контроля государства за предложением цены. Он взаимосвязан с покупкой и дальнейшей продажей акций, облигаций и пр. ЦБ за наличные.

ЦБ продает ценные бумаги за деньги, происходит снижение общей суммы денег в обращении и возрастание процента, следовательно, деньги автоматически «дорожают».

ЦБ покупает акции и облигации, значение процента падает, затем деньги «дешевет». Исходя из этого, такие действия приводят к сокращению, либо же

увеличению банковских резервов, а также к увеличению или уменьшению денежной массы.

2. Политика учетной ставки – регулятор активности коммерческих банков. Достигается это путем изменения учетной ставки процента.

Учетная ставка процента – норма процента, по которой ЦБ предоставляет кредиты коммерческим банкам на кратковременной основе.

Коммерческие банки для реализации своей деятельности просят кредит у ЦБ под процент (к примеру, 18 %). Банки дают эти денежные средства своим заемщикам под более высокий процент (к примеру, 22 %). ЦБ увеличивает учетную ставку процента, соответственно банки поднимают процент для своих заемщиков. Если же ЦБ снижает учетную ставку, то и коммерческие банки снизят значение процента для заемщиков. Так ЦБ воздействует на экономику, проводя политику «дешевых» и «дорогих» денег в целях стимулировать или снизить деловую активность.

3. Изменение нормы обязательных резервов – в соответствии с законом часть средств коммерческие банки должны хранить в виде резервов в Центральном банке. Размер этого резерва устанавливает сам ЦБ. При его снижении у коммерческих банков становится больше возможностей размещать деньги среди своих клиентов, денежная масса в целом по стране возрастет. С увеличением резерва предложение денег сокращается, а уровень процента вырастает, а значит деньги становятся «дорогими». Политика резервов, осуществляемая ЦБ, служит наиболее действенным из всех методов денежно-кредитного регулирования.

4. Фискальная политика – это комплекс мероприятий, который направлен на регулирование экономики с помощью государственных расходов и налогов.

Основополагающий институт, реализующий такую политику, – Правительство РФ в лице Министерства финансов и налоговой службы.

Основные инструменты:

- 1) расходы государства;
- 2) налоги.

Комплекс поддержки малого бизнеса в России в условиях санкций.

Государство активно поощряет предпринимательство различными действиями.

1. Финансовое – выделение субсидий от 10,2 тыс. до 30 млн руб.
2. Имущественное – возможность безвозмездно или на льготных условиях пользоваться государственным имуществом, к примеру: аренда помещений, земельных участков.
3. Информационное – создание единой цифровой экосистемы, где доступна информация по всем федеральным и региональным мерам поддержки.
4. Консультационное – поддержка в виде профессиональных консультаций от специалистов, например, в сфере экспорта.
5. Образовательное – разработка программ и методов подготовки специалистов, а также повышение квалификации сотрудников.

Приоритетные направления для господдержки в 2022 г.

1. Сельское хозяйство, фермерство – производство и переработка мяса, молочной продукции, овощей. Открыты конкурсные наборы на гранты:
  - развитие сельского туризма, до 10 млн рублей;
  - «Агропрогресс», до 30 млн рублей;
  - «Агростартап», до 3–5 млн рублей;
  - развитие семейной фермы, до 30 млн рублей.
  - экспортеры.
2. Упрощена процедура подачи форм на федеральные субсидии. Например: аренда площадей и оборудования, регистрационные сборы, подтверждение нулевого НДС и пр.
3. Отечественные IT-компании.

Компании могут экономить 50 % на ПО, остальное компенсируется государством.
4. Компании, которые выходят на уровень IPO (размещение ценных бумаг на фондовой бирже).

Государство помогает компенсировать до 1,5 млн рублей при выпуске акций или облигаций, а также сэкономить до 70 % на выплате купонов.

5. Туризм. Материальная поддержка будет оказана тем, кто: создает новые маршруты; строит модульные дома отдыха; разрабатывает электронные путеводители, онлайн-гиды.

#### **Список литературы**

1. *В. А. Мау* Государство и экономика: опыт экономической политики. М.: Издательство «Дело», 2010. 47 с.

2. Государственное регулирование экономики. [Электронный ресурс]. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Государственное\\_регулирование\\_экономики](https://ru.wikipedia.org/wiki/Государственное_регулирование_экономики)

3. Роль государства в современной экономике. [Электронный ресурс]. URL: <https://foxford.ru/wiki/obshchestvoznanie/rol-gosudarstva-v-sovremennoy-ekonomike>

## **Глава 12. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**М. О. Шишкина, О. В. Боярская**  
*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Оценивать экономическую эффективность целесообразно с учетом проблем распределения ограниченных ресурсов, выбора наилучших вариантов развития, координации протекающих внутри предприятия процессов, мотивации труда. В современных условиях следует применять такие методы оценки экономической эффективности предприятия, которые позволили бы в ситуации кризиса учитывать необходимость гибкости при принятии управленческих решений.

Эффективность деятельности предприятия характеризует превышение достигнутых результатов над затратами за определенный период времени. При этом под эффективностью понимают результативность, эффект (от практической реализации проекта), определяемый как соотношение между эффектом (результатом) и затратами (расходами, ресурсами), необходимыми для его достижения, с учетом влияния внешних и внутренних факторов за определенный временной лаг. Поэтому эффективность деятельности предприятия выражается с помощью отношения результата к затратам на его достижение.

Эволюция подходов к анализу и оценке эффективности в экономической литературе в основном строится на концепции стоимостного подхода. Особенно следует выделить такие направления для сравнительного анализа подходов к оценке эффективности, как учет риска, доходности и возможности анализа финансовых решений, а также границы применения каждого из подходов. Инновационные преобразования в экономике, интеграция экономики России в мировые рынки и формирование новых экономических отношений требуют разработки новых моделей управления и критериев оценки эффективности деятельности предприятий.

В настоящее время нет единого подхода к разработке системы управления эффективностью. Некоторые авторы придерживаются точки зрения, согласно которой эффективность деятельности предприятий отражается с помощью системы показателей. Однако общепринятой формы выражения эффективности не выработано. Так, С. Н. Яшин и Ю. С. Солдатова считают, что в качестве показателей эффективности управления предприятием может выступать доходность собственного капитала, а экономическая эффективность компании, в свою очередь, должна характеризоваться ростом ее стоимости [2, с. 86].

В основу методологии оценки экономической эффективности с использованием показателей рыночной стоимости предприятия положены теория экономического анализа, а также принципы корпоративных финансов, в частности принципы нейтрализации избыточных прибылей, определения инвестиционной стоимости, декомпозиции экономической прибыли, оценки действительной стоимости бизнеса и др. Такой подход позволяет применять способы оценки эффективности деятельности предприятия, в основе которых используется экономическая добавленная прибыль, учитываются риски [1].

В настоящее время нужен комплексный подход к анализу эффективности деятельности предприятия. Сегодня предприятие представляет собой определенную инвестиционно-финансовую систему, одним из определяющих факторов изменения и развития структуры которой является инновационная деятельность. Поэтому необходимо применение такой методики, которая 3 включала бы в себя как совокупность традиционных показателей оценки эффективности (чистой текущей стоимости, внутренней нормы доходности), так и показатели стоимостного подхода к анализу эффективности деятельности предприятия.

Для оценки эффективности функционирования предприятия и осуществляемой им инновационной деятельности традиционные показатели оценки эффективности инноваций рекомендуется дополнять следующими методами и моделями:

- метод опционов, обладающий свойствами управленческой гибкости и адаптации к изменениям внешней среды;
- модель Эдвардса-Белла-Ольсона (ЕВО), с помощью которой можно оценить стоимость нематериальных активов, формирующих значительную часть затрат на НИОКР;
- модели ряда EVA (экономическая добавленная стоимость);
- метод экономической маржи (ЕМ);
- модель рентабельности используемого капитала (CFROI).

Область применения вышеперечисленных методов достаточно широка, поскольку в рамках стоимостного подхода их можно применять для каждой конкретной бизнес-единицы или инновационного проекта отдельно. Экономическая характеристика рассматриваемых методов и эволюция подходов свидетельствуют о возможности дополнения критериев оценки друг другом и их непротиворечивости при определении различных видов стоимости. Управленческий учет, контроль результатов деятельности предприятия должны различаться по уровням управления и центрам стоимости.

Применение вышеуказанных методов оценки стоимости предприятия в комплексе с показателями эффективности инновационной деятельности позволяет не только оценивать результаты деятельности предприятия в развитии, но и создать определенные условия для принятия решений по увеличению стоимости бизнеса и развитию инновационной деятельности предприятия.

Многие экономисты, в частности С. Н. Яшин, предлагают в качестве традиционных критериев оценки эффективности инновационной деятельности использовать чистую текущую стоимость, внутреннюю норму доходности NPV, IRR, PI. Данные критерии обеспечивают одинаковый результат только при анализе независимых друг от друга проектов. В свою очередь, при анализе альтернативных проектов может возникнуть ряд противоречий. При этом рекомендуется использовать метод NPV как наилучший способ оценки доходности проекта, с помощью которого можно рассчитать, насколько

стоимость предприятия увеличится в результате реализации конкретного инновационного проекта.

Кроме того, при использовании критерия NPV учитываются следующие особенности:

– оценка цели бизнеса; получаемый результат в виде чистой приведенной стоимости инвестиционного проекта позволяет также оценить степень благосостояния акционеров предприятия;

– распределение потоков денежных средств во времени, т. е. учет издержек упущенных возможностей;

– критерии IRR и PI могут быть использованы для ранжирования инвестиционных проектов [2, с. 86].

Таким образом, анализ показателей стоимости предприятия как одного из определяющих факторов управления инновационным развитием обладает следующими преимуществами:

– позволяет провести точный стратегический анализ деятельности предприятия, а также определить соответствующую стратегию развития компании и ее структурных подразделений, при этом возникает реальная возможность увеличить рыночную стоимость предприятия;

– обеспечивает гибкость и системность принимаемых решений за счет оптимальности сочетания различных целей предприятия. Кроме того, стоимостной подход формирует мотивацию для осуществления инновационной деятельности, тем самым повышая экономическую устойчивость предприятия;

– создает условия для оптимального распределения ресурсов в ходе планирования деятельности предприятия, что способствует наиболее эффективному управлению инновационными проектами, обладающими высокой степенью неопределенности.

### **Список литературы**

1. *Солдатова Ю. С.* Система комплексной оценки экономического состояния и уровня инновационного развития предприятия // Экономика в промышленности. 2013. № 2. С. 34–37.

2. Яшин С. Н., Солдатова Ю. С. Подходы к анализу и оценке эффективности деятельности предприятия // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2014. № 4 (04). С. 86–91.

## **Глава 13. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ**

**Ю. В. Шувалова, И. И. Шубин**  
*Гжельский государственный университет,  
Московская обл., пос. Электроизолятор*

Социальное обеспечение и защита прав относятся к одним из основных прав личности, совокупностью социальных мер и программ, целью которых является сокращение и предотвращение бедности, мер по ликвидации незащищенности людей на протяжении всего их жизненного цикла.

Необходимость формирования системы социальной защиты населения в государстве вызвана объективными потребностями общества и индивидуумов, и определяется исходя из необходимости удовлетворения потребностей каждого человека и создания для него более комфортных условий жизни.

Государство играет важнейшую роль в организации социальной защиты населения, организуя пенсионное обслуживание и обеспечение пособиями, социальное обслуживание, реабилитацию инвалидов и оказание протезно-ортопедической помощи, социальную помощь семье и детям.

Органы государственного управления подготавливают законодательство по социальной защите населения, положения по основам социальной политики, социальные нормативы и рекомендации для разработки региональных социальных программ, обеспечивая внешнеэкономическое и международное сотрудничество, анализируя и прогнозируя уровень жизни различных категорий населения.

Что касается субъектов РФ, то они должны обеспечивать и решать производственно-экономические задачи, развивать плановую и финансово-экономическую деятельность, создавать различные фонды социальной помощи, решать экономические проблемы. Велика в субъектах РФ роль органов социальной защиты, так как именно они призваны проводить политику государства, направленную на формирование устойчивых связей между различными уровнями организационной системы, которая устанавливает

социальные отношения в обществе, обеспечивает людей потенциальными жизненными благами для удовлетворения их потребностей, развивает экономическую самостоятельность в управлении [4, с. 36].

Муниципальные образования совместными усилиями организуют информационную работу с населением, при этом разработав соответствующие программы. Материалы программы следует предусматривать, применительно специфики региона, методы работы с населением - адресные рассылки, приемы граждан и использование местных средств массовой информации и другие.

Программа «Социальная защита населения Московской области» принята с целью гарантии социального развития региона на основе устойчивого роста уровня и качества жизни населения, нуждающегося в социальной поддержке, демографического потенциала страны [2, с. 3].

Структура и перечень программы соответствует принципам программно-целевого планирования и управления развития социальной сферы, охватывает все основные направления развития социальной защиты населения и направлена на ее повышение эффективности и комплексное развитие с долгосрочной, обязательно устойчиво сбалансированной системы муниципальных программ.

Социальная поддержка граждан представляет собой систему правовых, экономических, организационных мер, гарантированных отдельным категориям граждан. Устройство социальной защиты населения базируется на кредо адресности и добровольности предоставления мер социальной поддержки и социальных услуг, обеспечивающих свершения принятых государством обязательств по предоставлению мер социальной поддержки и социального обслуживания [2, с. 3].

Главным приоритетом социальной политики нашего государства является повышение жизненного уровня населения. Разработка программы вызвана необходимостью оказания адресной социальной поддержки и социальной помощи пенсионерам, инвалидам и отдельным категориям граждан Московской области, оказавшихся в сложной жизненной ситуации и сложном материальном положении. Инвалиды по-прежнему остаются одной из наиболее социально

уязвимых групп населения нашей страны. Государственная социальная политика в отношении инвалидов направлена на обеспечение им равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, и строится в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права. Создание доступной для инвалидов среды жизнедеятельности является составной частью государственной социальной политики.

Повышение уровня и качества жизни пожилых граждан, усиление их правовой защиты, предоставление социальных услуг, способствующих обеспечению нормальной жизнедеятельности, остаются одними из основных целей государственной политики. Разработка программы вызвана ростом спроса на социальное обслуживание, социальные и медицинские услуги для граждан пожилого возраста и инвалидов, нуждающихся в постоянном постороннем уходе.

Одним из преимуществ государственной политики является сохранение и укрепление здоровья населения на основе формирования здорового образа жизни и обеспечение доступной медицинской помощью населения. Большой потенциал дальнейшего повышения качества медицинской помощи будет обеспечиваться принимаемыми мерами по профилактике развития факторов риска хронических неинфекционных заболеваний за счет приверженности населения к здоровому образу жизни, раннему выявлению факторов риска, а также ранней диагностике и лечению самих заболеваний.

Очень важно в настоящее время выстроить систему социальных отношений адекватных современным рыночным условиям. Поэтому требуется глубокая научная проработка вопросов, связанных с формированием как системы социальной защиты населения России, так и механизма управления ею на основе системного подхода, позволяющего комплексно решать научно-практические проблемы.

### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)
2. *Акантова М. И., Коломоец Е. Е., Морозов П. Е.* Актуальные вопросы правового регулирования труда и социального обеспечения государственных служащих. Научно-практическое пособие. М.: Проспект. 2018. 416 с.
3. О минимальных нормах социального обеспечения. Конвенция МОТ № 102. Заключена в Женеве 28.06.1952. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
4. Распределение населения по возрастным группам // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата доступа: 15.06.2021).
5. Социальное обеспечение и социальная помощь / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата доступа: 05.06.2021).

### Список литературы и источников

1. *Бадиева А. Д.* Управление персоналом сферы культуры (на примере Муниципального автономного культурно-досугового учреждения Дома культуры «Авиатор» г. Улан-Удэ) Chronos: экономические науки. 2020. № 1(26). С. 22–26. [Электронный ресурс]. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_44592363\\_61517312.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_44592363_61517312.pdf)
2. *Грязнова Е. Р., Кулагина Ж. А.* Управление Человеческими ресурсами организаций сферы культуры на основе компетентностного подхода// Парадигма. 2019. № 3. С. 24–28. [Электронный ресурс]. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_41586603\\_55115029.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_41586603_55115029.pdf)
3. *Крачковская В. Г.* Совершенствование сферы управления человеческими ресурсами в учреждении культуры // Вестник ИМСИТ. 2017. № 2(70). С. 23–27. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_30450621\\_22991006.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_30450621_22991006.pdf)
4. *Пардабаева Р. М.* Профессиональный кадровый состав специалистов по менеджменту в сфере культуры и искусства. Экономические науки. Наука и современность. 2013. № 26. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_21041237\\_98108651.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_21041237_98108651.pdf)
5. *Салалыкина Е. В.* Управление персоналом в социально-культурной деятельности: учебное пособие. Саратов: Вузовское образование, 2021. 116 с. // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/107090.html> (дата обращения: 05.06.2022).
6. *Серов А. Г.* Оценка эффективности деятельности персонала в учреждениях культуры в современных условиях // В сборнике: Модернизация культуры: знание как инструмент развития Материалы VII Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Под редакцией С. В. Соловьевой, В. И. Ионесова, Л. М. Артамоновой. 2019. С. 212–216. [Электронный ресурс]. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_41426487\\_56131265.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_41426487_56131265.pdf)
7. *Фирсова А. С.* Технологии управления персоналом в учреждениях культуры // В сборнике: Социально-культурная среда регионов глазами молодежи. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых. 2018. С. 121–128. [Электронный ресурс]. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_38517433\\_65015084.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_38517433_65015084.pdf)
8. *Эльдиева Л. А.* Особенности принятия управленческих решений по персоналу в учреждениях культуры // Научная палитра. 2020. № 3(29). С. 6. [Электронный ресурс]. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_44680115\\_23968789.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_44680115_23968789.pdf)
9. Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Коробовский Дом культуры». Официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: <https://korobovskiydk.ru/>
10. *Бурькин Е.* Государственное регулирование инновационных процессов в РФ. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. 172 с.
11. *Девятилова А. И.* Оценка инвестиционной политики инновационного развития региона // ЕГИ. 2020. № 6 (32). [Электронный ресурс]. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-investitsionnoy-politiki-innovatsionnogo-razvitiya-regiona>.

12. *Литвиненко И. Л.* «О необходимости реализации государственной инновационно-инвестиционной политики в России» // КЭ. 2014. № 1 (85). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-neobhodimosti-realizatsii-gosudarstvennoy-innovatsionno-investitsionnoy-politiki-v-rossii>.

13. *Рахимова С. А.* Роль государственной инновационной политики в инновационном процессе // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2013. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-gosudarstvennoy-innovatsionnoy-politiki-v-innovatsionnom-protseesse>.

14. *Терехина С. В.* Государственная инновационная политика // Вестник науки. 2020. № 4 (25). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-innovatsionnaya-politika>

15. *Natalia Shchepkina, Olga Boyarskaya, Natalia Meshkova* Development of mathematical model for assessing social and economic state of region // E3S Web of Conferences 210, 13039 (2020) ITSE-2020

16. *Абдразаков Р. И., Буткова Д. А., Петрулев Д. С., Тимофеева А. Ю.* Факторы, влияющие на конкурентоспособность строительной продукции // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2021. № 3 (97). С. 14.

17. *Бекирова О. Н., Трифонова М. С., Приходченко А. В.* Имитационное моделирование управления конкурентоспособностью строительных проектов // Управление строительством. 2019. Т. 1. № 9. С. 110–115.

18. *Дубино Н. В., Степанова Т. А.* Методический подход к формированию механизма повышения конкурентоспособности строительных предприятий // Вестник Брянского государственного технического университета. 2020. № 3 (56). С. 148–155.

19. *Ковалева Л. В., Мельников А. Б.* Повышение конкурентоспособности строительной организации // Дальний Восток: проблемы развития архитектурно-строительного комплекса. 2019. № 1. С. 277–279.

20. *Кузнецова Л. М., Шелепова А. С.* Повышение конкурентоспособности строительных организаций на российском рынке // Экономическая среда. 2019. № 2 (24). С. 87–92.

21. *Лукашов А. А.* Конкурентоспособность строительной организации в современных условиях // Colloquium-journal. 2017. № 3 (3). С. 15–16.

22. *Лыкова Е. В., Тарануха Н. Л.* Повышение конкурентоспособности строительного предприятия // Фотинские чтения. 2018. № 1 (9). С. 413–416.

23. *Тарануха Н. Л., Плетнева М. М.* Классификация методов оценки конкурентоспособности применительно к строительным предприятиям // Фотинские чтения. 2018. № 2 (8). С. 130–133.

24. *Фатхутдинов Р. А.* Концепция новой теории управления конкурентоспособностью и конкуренцией // Современная конкуренция 2021. № 1.

25. *Хабаров А. О.* Использование инновационных технологий как основа повышения конкурентоспособности предприятий строительной отрасли // *Аллея науки.* 2021. Т. 1. № 10. С. 398–403.
26. *Вайпан В. А.* Источники предпринимательского права: учебно-методический комплекс. М.: Юстицинформ, 2017.
27. Концепция дальнейшего развития системы поддержки малого бизнеса в РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.rmvk.ru/news/conseption](http://www.rmvk.ru/news/conseption) (дата обращения 18.04.2022).
28. Постановление Администрации Раменского муниципального района №4739 от 25 ноября 2015 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://old.ramenskoye.ru/?action=adm&submenu=doc&id=23773> (дата обращения 18.04.2022).
29. Об утверждении муниципальной программы Раменского городского округа Московской области «Предпринимательство». [Электронный ресурс]. <https://docs.cntd.ru/document/570724931> (дата обращения 18.04.2022).
30. *Ковтуненко А. В., Лебедева Н. Н.* Методические подходы к оценке производственного потенциала предприятия и эффективности его использования // *Школа университетской науки: парадигма развития.* 2014. № 2(12). С. 35–38.
31. *Посошкова Е. В.* Производственный потенциал и его взаимосвязь с другими потенциалами // Коллекция электронных документов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.alldocs.ru/download/index.php?id=5046>
32. *Хомутов А. В.* Эволюция научных взглядов на производственный потенциал промышленного предприятия // *Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова.* 2011. Т. 17. № 4. С. 272–276.
33. *Япарова-Абдулхаликова Г. И., Тусупбекова А. М.* Производственный потенциал: подходы к определению и оценке // *Современные тенденции развития социально-экономических систем: материалы Международной научно-практической конференции,* Уфа: Изд-во: Башкирский государственный университет, 2014. с. 72–76.
34. *Лютова И. И.* К вопросу об оценке экономического потенциала промышленного предприятия // *Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика.* 2013. № 3 (127). С. 279–285. [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-otsenke-ekonomicheskogo-potentsiala-promyshlennogo-predpriyatiya> (дата обращения: 03.04.2022).
35. *Попов М. С., Лутовинов П. П.* Использование категорий потенциала в системе принятия решений по управлению производственно-инновационной деятельностью предприятия // *Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент.* 2010. № 20(196). С. 57–62. [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-kategoriy-potentsiala-v-sisteme-prinyatiya-resheniy-po-upravleniyu-proizvodstvenno-innovatsionnoy-deyatelnostyu> (дата обращения: 03.04.2022).

36. Дохолян С. В., Петросяну В. З. Модель устойчивого экономического роста и прогнозирования регионального развития // Северный Кавказ: поиск моделей ускоренного развития // Материалы международной научно-практической конференции. Филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации». Северо-Кавказский институт. 2015. С. 28–38.
37. Левашов В. К. Социально-политическая устойчивость общества: теория, измерения, стратегии. М.: Научный мир, 2010. 370 с.
38. Мудрецов А. Ф. Трансформация российской экономики на пути устойчивого развития // Проблемы теории и практики управления МНИИПУ. Москва. 2015. № 8. С. 115–122.
39. Мудрецов А. Ф., Тулунов А. С. Проблемы устойчивого развития России // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 5. С. 23–30.
40. Узяков М. Н. Обретение экономической динамики // Эксперт. 2016. № 43. С. 108–110.
41. Natalia Shchepkina, Olga Boyarskaya, Natalia Meshkova Development of mathematical model for assessing social and economic state of region // E3S Web of Conferences 210, 13039 (2020).
42. Преимущества Биткойн над обычными деньгами. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mylektsii.ru/13-48222.html>
43. Новости криптовалют. [Электронный ресурс]. URL: <http://cryptomap.ru/kriptovalyuta/>
44. Преимущества Биткойн над обычными деньгами. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mylektsii.ru/13-48222.html>
45. Криптовалюта изменит роль Центрального банка (2017) // Вести, 27.07.2017. <http://www.vestifinance.ru/articles/88926><http://www.vestifinance.ru/articles/88926>
46. Кейнси М., Винья П. Эпоха криптовалют. Как биткойн и блокчейн меняют мировой экономический порядок // Манн, Иванов и Фербер. 2017.
47. Долженко Р. А. Инновации в системе управления персоналом организации. // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2013. № 1 (99). С. 149–153.
48. Киселева Ю. А., Коротыцкая В. В. Применение процессуальных теорий мотивации на современных предприятиях // В сборнике: Современные социально-экономические процессы: проблемы, закономерности, перспективы сборник статей II Международной научно-практической конференции: в 2 ч. 2017. С. 197.
49. Полещук Г. Г. Оптимизация системы стимулирования персонала путем внедрения игровых технологий // В сборнике: Системное обеспечение условий достойного труда материалы I Всероссийской научно-практической конференции. Сибирский государственный университет путей сообщения. 2017. С. 108–115.
50. Павлова Е, Журавлев А., Жуков Ю. Технологии командообразования. М.: Аспект Пресс, 2008. 320 с.
51. Руденко Г. Мотивация персонала. Москва: Альфа-Пресс, 2010. 549 с.

52. Знайтовар.ru [Электронный ресурс]. URL: <http://www.znaytovar.ru/s/Demotivaciya-personala.html> (дата обращения: 03.04.2022).
53. Коммерческий директор [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kom-dir.ru/article/139-demotivatsiya-personala> (дата обращения: 03.04.2022).
54. HR-Journal [Электронный ресурс]. URL: [http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp\\_1195.html](http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp_1195.html) (дата обращения: 03.04.2022).
55. Агаркова Л. В., Савосина Ю. Р. Проблемы эффективности управления государственным долгом / Экономика, бизнес, инновации. Сборник статей VII Международной научно-практической конференции. 2019. С. 311–313.
56. Бюлов Дж., Рейнхарт С., Рогофф К., Требеш С. Долговая пандемия // Финансы и развитие. 2020. Сентябрь. С. 15.
57. Георгиева К. Долгий путь: Преодоление кризиса и построение более устойчивой экономики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/10/06/sp100620-the-long-ascent-overcoming-the-crisis-and-building-a-more-resilient-economy>
58. Люшнина Н. О. Особенности управления государственным внешним долгом России и крупнейших стран мира // Экономика и менеджмент систем управления. 2013. № 4 (10). С. 59–68.
59. В. А. Мау Государство и экономика: опыт экономической политики. М.: Издательство «Дело», 2010. 47 с.
60. Государственное регулирование экономики. [Электронный ресурс]. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Государственное\\_регулирование\\_экономики](https://ru.wikipedia.org/wiki/Государственное_регулирование_экономики)
61. Роль государства в современной экономике. [Электронный ресурс]. URL: <https://foxford.ru/wiki/obschestvoznanie/rol-gosudarstva-v-sovremennoy-ekonomike>
62. Солдатова Ю. С. Система комплексной оценки экономического состояния и уровня инновационного развития предприятия // Экономика в промышленности. 2013. № 2. С. 34–37.
63. Яшин С. Н., Солдатова Ю. С. Подходы к анализу и оценке эффективности деятельности предприятия // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2014. № 4 (04). С. 86–91.
64. Конституция Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)
65. Акантова М. И., Колomoец Е. Е., Морозов П. Е. Актуальные вопросы правового регулирования труда и социального обеспечения государственных служащих. Научно-практическое пособие. М.: Проспект. 2018. 416 с.
66. О минимальных нормах социального обеспечения. Конвенция МОТ № 102. Заключена в Женеве 28.06.1952. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
67. Распределение населения по возрастным группам // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата доступа: 15.06.2021).

68. Социальное обеспечение и социальная помощь / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата доступа: 05.06.2021).

*Об авторах*

- Березина О. Н.* – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Борисова О. В.* – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ  
*Боярская О. В.* – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ  
*Быкова Ю. О.* – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Гришина А. В.* – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Груздев В. В.* – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Дикова Д. В.* – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Кузьменкова В. Д.* – профессор кафедры экономики и финансов ГГУ  
*Лавренчук Р.* – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Люсточкина А. В.* – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Маштакова Е. С.* – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Нестеркина К. Ю.* – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Соина М. И.* – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Суходолова Е. П.* – доцент кафедры социально-культурной деятельности и туризма ГГУ  
*Титов А. С.* – обучающийся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Шишкина М. О.* – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ  
*Шубин И. И.* – доцент кафедры теории и организации управления ГГУ  
*Шувалова Ю. В.* – обучающаяся Института социально-гуманитарного образования ГГУ