

ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный университет»
Байкальская международная бизнес-школа

ISSN 2412-5318

международный научный электронный журнал



Бизнес-образование в экономике знаний

экономика знаний
корпоративные финансы
управление персоналом
управление качеством
ит в управлении
теория и практика маркетинга
технологии обучения
инновации в области образования

2 февраля 2023 **N1[24]**

Содержание

Гриценко К. Е. Импортозамещение и локализация производства в России	4
Грошева Н. Б., Курганская О. В., Максимова В. М. Рекомендации по составлению рабочих программ дисциплин в части формирования фондов оценочных средств	7
Деренко Н. В. Сравнительный анализ инструментов управления научно-образовательной деятельностью в российских университетах	13
Дятлов С. П. Мотивация персонала на высокую адаптивность и готовность к изменениям на примере санатория «Усолье»	17
Дятлов С. П. Цифровизация учреждения здравоохранения для соответствия стандартам обслуживания и законодательству на примере санатория «Усолье»	21
Копылова Н. В. Формирование коллокационной компетенции у студентов направления подготовки «Менеджмент»	25
Лалетин В. И. Роль системы бюджетирования на предприятии	30
Литвинова М. Н. Применение инструментов мотивации персонала на производственных предприятиях на примере химического завода ооо «Ангара-Реактив»	33
Luganskaia E.V. Teaching preparation for the TOEFL course at Baikal international business school: experience and perspectives	36
Маркелов М. О., Рамазанова Е. В., Салтыкова Ю. А. Правила безопасного финансового поведения в случае возникновения финансовых угроз	40
Makhmudov V. V. Introduction of a mandatory «Честный знак» labeling system when dealing with dairy products	43
Putintseva V. A paperless office: a dream or reality?	48
Рыкова А. А. Анализ ИТ-ресурсов для автоматизации процесса введения договорной работы в коммерческих организациях	53
Рыкова А. А. Характеристика договорной деятельности и классификация договоров на примере ао «Верхнечонскнефтегаз»	57
Фомин А. О. Процесс бюджетирования в сервисном локомотивном депо «Братское»	59
Фроленок В. В. Иммуномодуляторы: экономические аспекты	63
Сведения об авторах	68

Международный научный электронный журнал «Бизнес-образование в экономике знаний»

Учредитель: ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

Гл. редактор: Н. В. Юдалевич

Тел. редакции: +7 3952 42-71-30

E-mail: science@buk.irk.ru

Адрес редакции: 664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1

Регистрирующий орган: Федеральная служба по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций

Регистрационный номер: ЭЛ N ФС 77 - 71619 от 23.11.2017

ISSN: 2412-53-18

12+

© Гриценко К. Е., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматривается политика импортозамещения в стране и требованиям локализации как в целом, так и в конкретных секторах. Актуальность данного исследования зависит от необходимости комплексного изучения современного положения взаимодействия между странами.

Ключевые слова: импортозамещение, локализация, модернизация экономики, промышленное производство

Для сокращения зависимости от импортных товаров и для роста локализации производства, Россия и законодатели около десяти лет назад начали предпринимать действия.

Действия на Украине в 2014 году, активизировали эти действия, для хозяйственной деятельности страны чрезмерная зависимость от импортных товаров к большим рискам из-за санкций; и подлежат обмену валюты волатильность ставок.

Поначалу политика правительства заключалась только в импортозамещении, которая в свою очередь исключала зарубежные товары с российского рынка и вводило ограничения на импорт, для замещения данной ниши местной продукцией. Вместе с тем, быстро приняли решение о смене приоритетов и создали стимулы для иностранных компаний, начали привлечение прямых зарубежных инвестиций для локализации своего производства.

В данный момент наша страна является привлекательным местом для производства товаров, квалифицированные местные трудовые ресурсы, некрепкий российский рубль, свободный доступ на рынок СНГ, включая более глубокую интеграцию с Беларусью, Арменией, Кыргызстаном и Казахстаном, являющиеся членами ЕАЭС (Евразийского экономического союза).

Меры, влияющие на импорт товаров, и действующее законодательство об импортозамещении.

Российское правительство приняло программы по замещению импорта для более чем 20 отраслей хозяйственной деятельности. Изначально эти планы должны были привести к последовательному сокращению показателя пользования иностранной промышленной продукцией в России, ее замена местной продукцией к 2022г. достигнув 50–100 %.

В дополнение к общим мерам, принятым по замещению импорта, правительство России политические контрсанкции и мотивированные санкции к товарам из ЕС, США, Турции и Украины.

Организации, производящие правительственные заказы, преодолевают ограничения, устанавливая дополнительные промышленные обязательства к товарам, приобретаемым на общедоступных тендерах, которым могут соответствовать только иностранные товары. Но российские антимонопольные органы следили за этой практикой, чтобы предотвратить ее.

В принципе, в соответствии с Законом о закупках государственные и муниципальные органы власти могут закупать как отечественные, так и иностранные

товары. Преференция составляет 15 % или, с октября 2021 года, для товаров, специально перечисленных в перечне, приобретаемых для реализации национальных проектов и программ, — 20 %.

Есть также зарубежные продукты, которые вы можете купить только в том случае, если нет ни отечественных аналогов, ни аналогов ЕАЭС. Количество таких продуктов постоянно увеличивается. Пока что этот запрет распространяется на следующие сектора:

- военная технология;
- обувь и одежда;
- фармацевтические препараты;
- пищевые продукты;
- аппаратное обеспечение для систем хранения данных;
- некоторые типы других промышленных продуктов.

В некоторых случаях иностранные товары не могут быть дисквалифицированы в начале тендеров на государственные закупки. Такие иностранные товары отклонены только в том случае, если в тендере участвуют два эквивалентных российских продукта (правило «третий лишний»). Создание и изменение списка запрещенных предметов и категорий в соответствии с Постановлениями Правительства Российской Федерации.

1 мая 2020 года вступило в силу Постановление Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2020 года № 616. Этот указ обобщил существующий запрет на государственные закупки определенных видов промышленной продукции. Он содержит обширный список из 127 видов товаров, на которые распространяются ограничения. Это варьируется от одежды и обуви до телекоммуникационного оборудования и вертолетов. Более того, с 1 июля 2020 года Указ распространяется также на автомобильную продукцию и транспортные средства (например, легковые и грузовые автомобили).

С 1 января 2021 года действует требование о минимальной обязательной доле товаров российского (или ЕАЭС) происхождения в государственных закупках. Соответствующий перечень, принятый Правительством Российской Федерации⁶, включает более 100 наименований различных видов товаров. Для каждого товара установлена квота на 2021–2023 годы с постепенным ежегодным увеличением.

Предусмотрено, что по большинству перечисленных позиций эти квоты составят до 60–90% к 2023 году.

Хотя Закон о закупках государственными компаниями формально не вводит никаких запретов или устанавливает ограничения на закупки, осуществляемые частными компаниями, государство может предписать в соответствии с Постановлениями Правительства России, что такие компании должны сначала закупать российские товары, а не товары иностранного происхождения.

Действует глобальная тарифная война, затрагивающая Россию. Россия ответила повышением импортных пошлин на американские товары (к примеру, дорожно-строительное оборудование) на повышение Соединенных Штатов импортных пошлин на российскую сталь и алюминий.

На любые подобные «недружественные» действия с внешней стороны, Российское правительство неоднократно заявляло, что будет продолжать соразмерно реагировать. Последним примером такого ответа российского правительства стал запрет на сырье, произошедшее в декабре 2018 года на товары, происходящие из некоторых регионов Украины или транспортируемые в Россию через эту страну. Запрет соответствует ограничениям, введенным украинским правительством на импорт российской продукции в начале того же года. Российский запрет затрагивает строительные материалы, продукты питания, оборудование (включая запасные части) и машины и такие как тракторы, турбины, кабели, сельскохозяйственное оборудование.

Два российских ведомства, Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека («Роспотребнадзор») и Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору («Россельхознадзор»), импорт определенных товаров также может быть ограничен, обычно это продукты питания, которые не соответствуют национальным стандартам или требованиям безопасности. Официально этот механизм призван защитить потребителей, но на практике российские власти часто используют этот механизм в отношении иностранных товаров по политическим причинам. Например, иногда вводятся ограничения на продукты питания из Молдовы, Украины, Турции, Польши и других стран.

Учитывая значительную долю государственного сектора, ограничения на импорт товаров, особенно в сочетании с закупкой товаров государственными предприятиями, эффективно ограничивают доступ импортеров иностранных товаров на российский рынок, за исключением импортеров, занимающихся потребительскими товарами.

Таким образом, иностранные компании, товары которых ограничены, могут либо владеть акциями, либо получить полный доступ на российский рынок, если они откроют производственные мощности в стране. Аналогичные заводы могут использовать импортные запчасти. Однако необходимо осуществлять производственную деятельность, которая

может классифицировать конечный продукт как «национальные» продукт.

Вопрос о том, считаются ли товары российскими товарами, определяется таможенным законодательством и нормативными актами всего ЕАЭС. Если продукт полностью произведен или «достаточно обработан», вы можете получить сертификат российского происхождения в стране.

Существует два основных критерия для определения достаточной обработки:

формальный критерий: в результате переработки один продукт преобразуется в другой таким образом, что, согласно классификации товаров для таможенных целей, приводит к изменению первых четырех цифр классификационного кода продукта (например, изготовлена доска с кодом № 4407 в деревянную коробку с кодом № 4415);

ценностный критерий: это когда промышленная или техническая обработка приводит к определенному проценту увеличения добавленной стоимости в готовом продукте по сравнению с его компонентами. Существуют конкретные правила относительно того, как рассчитывать такую добавленную стоимость для различных видов товаров (например, не все сборочные работы могут учитываться в качестве добавленной стоимости для целей рассмотрения конечных продуктов как «отечественных» товаров).

Российское происхождение товара подтверждается следующими способами:

- сертификатом ST-1, который выдается в соответствии с Соглашением о правилах определения страны происхождения товаров в Содружестве Независимых Государств;

- по экспертному заключению Российской торгово-промышленной палаты;

- в соответствии со специальным инвестиционным контрактом, который был подписан с производителем.

Общие стимулы для прямых капиталовложений. Например, в России существует множество стимулов для прямых инвестиций:

- подписывание специальных инвестиционных контрактов (СПИК);

- подписывание соглашений о поощрении и защите инвестиций (СЗПК);

- получение статуса регионального инвестиционного проекта;

- организация производства в индустриальных парках;

- организация производственной среды в производственном кластере;

- стать резидентом ОЭЗ (особой экономической зоны);

- преимущества, предусмотренные двусторонним инвестиционным договором;

- получать субсидии из национального бюджета.

Машиностроение, электротехника и металлообрабатывающая промышленность. Для некоторых видов промышленной продукции необходимо соответствовать определенным

стандартам, установленным Постановлением Федерального правительства России № 719 от 17 июля 2015 г. Это связано с тем, что продукция, произведенная в России, классифицируется как «отечественная». Эти требования зависят от типа используемого вами продукта. Наиболее часто используемые стандартные требования:

производитель должен обладать достаточными правами на соответствующую техническую и конструкторскую документацию;

некоторые виды промышленной деятельности, осуществляемые в России;

постепенно сокращать долю деталей иностранного производства, используемых при изготовлении изделий до 10–30 %.

Строительная техника. В соответствии с Постановлением Федерального Правительства Российской Федерации № 616 от 30 апреля 2020 года, отдельные виды иностранной строительной техники не допускаются к участию в тендере на закупку отечественной продукции.

Постановление Правительства Российской Федерации № 2781-р от 31 декабря 2015 года распространяется на государственные компании и компании, котирующиеся на бирже. В постановлении перечислена строительное оборудование, которую такие компании не могут приобретать без согласия правительственного комитета по импортозамещению.

В этот список входят тракторы, бульдозеры, автогрейдеры, экскаваторы, дорожные катки, погрузчики и т.д. Прохождение этого списка увеличит цену предложения (до 40 %) и сократит ассортимент и качество закупаемой продукции.

В соответствии с Постановлением Федерального Правительства России № 616 от 30 апреля 2020 года, автомобили иностранного производства не могут участвовать в тендерах на закупку отечественных товаров, за исключением следующих случаев: когда такие транспортные средства производятся в течение ограниченного периода (три года с момента начала производства) или в режиме промышленной установки. Ввоз и иное использование таких транспортных средств не ограничено. Вместе с тем в этом случае могут применяться высокие тарифы (на самом деле они являются запретительными).

Система локализации в российской автомобильной промышленности была основана в первую очередь на таможенных льготах. Со вступлением в ВТО Россия потеряла полномочия по контролю за своими таможенными пошлинами и обязалась устранить таможенные барьеры к 1 июля 2018 года. Несмотря на длительный переходный период, установленный для российской автомобильной промышленности, правила ВТО вступили в силу до истечения срока действия некоторых существующих инвестиционных соглашений. С 1 июля 2018 года Правительство России ввело специальные меры государственной поддержки для компенсации расходов импортеров, связанных с повышением таможенных ставок.

Еще одна острая проблема в этой сфере связана с девальвацией российского рубля. Российское

государство обычно подписывает инвестиционные соглашения с автопроизводителями, в соответствии с которыми последние обязуются увеличить добавленную стоимость своих транспортных средств в стране в течение определенного периода. В большинстве случаев от автопроизводителей изначально требуется обеспечить 40 % местной добавленной стоимости, а затем увеличить ее до 60 %. Хотя автопроизводители испытывают трудности с поиском квалифицированных местных поставщиков (и это общеизвестно), им каким-то образом удавалось достигать этих процентных ориентиров до резкой девальвации рубля. Сейчас достичь этих показателей стало еще сложнее, поскольку стоимость импортных материалов значительно возросла из-за девальвации национальной валюты. ■

1. Акимов А. Обеспечение импортозамещения через локализацию производства продукции, работ, услуг [Электронный ресурс] / А. Акимов // Официальный сайт Министерства промышленности и торговли Российской Федерации. – URL: <http://minpromtorg.gov.ru/common/upload/files/docs/M.E.Akim.pdf>

2. Акинфиев В. К. Выбор инвестиционных решений при трансфере западных технологий в отрасли транспортного машиностроения / В. К. Акинфиев // Управление большими системами. – 2014. – Вып. 48. – С. 151–171

3. Гулин К. А. Импортозамещение как инструмент активизации социально-экономического развития территорий / К. А. Гулин, Е. А. Мазиллов, А. П. Ермолов // Проблемы развития территории. – 2015. – № 3 (77). – С. 7–25.

4. Фальцман В. К. Критические точки политики импортозамещения / В. К. Фальцман // Российское предпринимательство. – 2015. – Т. 16. – № 2 (272). – С. 241–262

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Акимов А. Обеспечение импортозамещения через локализацию производства продукции, работ, услуг [Электронный ресурс] / А. Акимов // Официальный сайт Министерства промышленности и торговли Российской Федерации. – URL: <http://minpromtorg.gov.ru/common/upload/files/docs/M.E.Akim.pdf>

Акинфиев В. К. Выбор инвестиционных решений при трансфере западных технологий в отрасли транспортного машиностроения / В. К. Акинфиев // Управление большими системами. – 2014. – Вып. 48. – С. 151–171

Гулин К. А. Импортозамещение как инструмент активизации социально-экономического развития территорий / К. А. Гулин, Е. А. Мазиллов, А. П. Ермолов // Проблемы развития территории. – 2015. – № 3 (77). – С. 7–25.

Фальцман В. К. Критические точки политики импортозамещения / В. К. Фальцман // Российское предпринимательство. – 2015. – Т. 16. – № 2 (272). – С. 241–262

Import substitution and production localisation in Russia

© Gritsenko K., 2023

The article discusses the policy of import substitution in the country and localization requirements both in general and in

specific sectors. The relevance of the study is determined by the need for a comprehensive analysis of the current state of cooperation between countries.

Keywords: import substitution, localization, modernization of the economy, industrial production

УДК 378.14

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОСТАВЛЕНИЮ РАБОЧИХ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН В ЧАСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДОВ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

© Грошева Н. Б., Курганская О. В., Максимова В. М., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассмотрены вопросы соответствия рабочих программ дисциплин и форм оценки текущей успеваемости студентов в части формирования фондов оценочных средств текущей и промежуточной аттестации. Не секрет, что рабочие программы дисциплин пишутся зачастую формально, для прохождения процедур лицензирования и аккредитации, и разработчики используют некие шаблоны, часто не задумываясь о релевантности текстов, а учебный процесс могут реализовывать совсем другие преподаватели, у которых свое видение дисциплины. Однако, необходимость контроля текущей успеваемости студентов требует более осознанного подхода к разработке программ дисциплин.

Ключевые слова: рабочие программы дисциплин (модулей), текущий контроль успеваемости студентов, формы оценочных средств

Разработка рабочих программ дисциплин (модулей) в Иркутском государственном университете регламентируется рядом локальных нормативных актов университета, в том числе разработанным и утвержденным Макетом ОПОП ВО (ФГОС ВО 3++) [1].

В данном макете предусмотрен целый раздел, посвященный текущей аттестации студентов.

Приведем выдержку из одной разработанной рабочей программы, предоставленной на проверку перед официальным выставлением на сайт.

Раздел 4.3.1. предусматривает виды семинарской, практической и лабораторной работы с указанием фондов оценочных средств, используемых преподавателем.

Таблица 1. Практическая работа студентов

№ раздела и темы	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Оценочные средства
1	Понятие, типы и виды инфляции. Факторы инфляционного и неинфляционного роста цен. Оценка и измерение инфляции. Особенности инфляционного процесса в России	Устный опрос
2	Содержание финансов коммерческих организаций. Финансовые ресурсы и денежные фонды предприятий. Финансовый аспект формирования и использования имущества на предприятии. Сущность и классификация денежных потоков предприятия. Финансовый аспект затрат предприятия на производство и реализацию продукции и выручка от реализации. Распределение и использование прибыли	Устный опрос
3	Понятие и функции страхования, его признаки. Организационные формы страхового фонда. Основные термины, применяемые в страховом деле. Страховой рынок: принципы функционирования и участники. Организация страхования в РФ	Устный опрос
4	Кредит как форма движения ссудного капитала. Основные принципы организации кредитных отношений. Функции кредита.	Устный опрос
5	Понятие кредитной системы, ее структура. Банковская система как основное звено кредитной системы. Центральный банк: задачи, функции, операции, методы регулирования деятельности кредитных организаций. Коммерческие банки: задачи, функции, операции.	Устный опрос

6	Понятие ценной бумаги. Классификация ценных бумаг. Понятие рынка ценных бумаг, его структура и участники. Фондовая биржа и ее значение для рыночной экономики. Условия создания и деятельности фондовых бирж в РФ. Биржевая торговля. Биржевые сделки.	Устный опрос
7	Понятие валютного рынка и его классификация. Основные виды валютных операций. Особенности организации валютных операций резидентов и нерезидентов в РФ.	Устный опрос
8	Презентация финансовых инструментов для частных инвесторов	Презентация

Логично предположить, что именно эти инструменты текущего контроля знаний и будут использованы далее. Так же формы контроля знаний предусмотрены для самостоятельной работы студентов.

Однако, далее в разделе 8 разработчик указывает такие виды контроля, как устный опрос, доклад с презентацией и расчетно-графические работы, которые ранее нигде не указывались.

В ряде программ встречаются такие формы контроля, как оценка лекционной активности, эссе, групповые выступления и так далее, однако критерии оценивания не приводятся (например, как оценить активность студента по 5 или 100 бальной шкале).

Таким образом, все те формы контроля, которые разработчик прописывает в тексте программы, должны быть детально описаны в п.8. и далее приведены в фондах оценочных средств.

Для сокращения количества ошибок авторами была разработана типовая схема оценочных материалов.

В п. 8.2. «Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации» рекомендовано использовать следующие формулировки: назначение оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации — выявить сформированность компетенций в соответствии с таблицей, приведенной ниже.

Таблица 2. Виды контроля

№	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Контролируемые компетенции/ индикаторы
1	Устный опрос		
2	Кейс-задача		
3	Сообщение, доклад		
4	Тест		
5	Промежуточная аттестация — зачёт (зачет с оценкой, экзамен)		

В п. 8.3. «Виды оценочных средств, применяемых для текущего контроля и промежуточной аттестации» рекомендовано использовать следующие формулировки: перечень оценочных средств,

используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице 3.

Таблица 3. Оценочные средства

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства
	Устный опрос	Средство контроля самостоятельной работы или усвоения результатов практического занятия, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, вопросу и т.п. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Вопросы для устного опроса по темам (разделам) дисциплины
	Кейс-задача	Средство контроля самостоятельной работы или усвоения результатов практического занятия, позволяющее оценить умение обучающегося излагать суть поставленной задачи, самостоятельно применять изученные в рамках дисциплины стандартные методы решения поставленной задачи, проводить анализ полученного результата работы. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Кейс-задача
	Сообщение, доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление или	Темы докладов, сообщений

		письменную работу по представлению полученных результатов исследования определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Выполняются студентом в СДО «Гекадем»). Число вопросов в тесте — от 20 до 100, время выполнения не ограничено, число попыток — 1. Может быть использовано для оценки знаний, умений обучающихся	Перечень тестовых заданий
	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Проводится устно в виде собеседования по темам и заданиям из раздела 8.7. Время на подготовку составляет 45 минут. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету

В п. 8.4. «Критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации и текущего контроля» рекомендовано использовать следующие формулировки:

Таблица 4. Критерии оценки устного опроса

Шкала оценивания	Характеристика результата (ответа)	Уровень освоения компетенций
86–100 баллов	В ответе обучающегося отражены основные концепции и теории по данному вопросу, проведен их критический анализ и сопоставление, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами и эмпирическими данными. Обучающимся формулируется и обосновывается собственная точка зрения на заявленные проблемы, материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов	Высокий
70–85 баллов	В ответе обучающегося описываются и сравниваются основные современные концепции и теории по данному вопросу, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами, обучающимся формулируется собственная точка зрения на заявленные проблемы, однако он испытывает некоторые затруднения в ее аргументации. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов	Базовый
61–70 баллов	В ответе обучающегося отражены лишь некоторые современные концепции и теории по данному вопросу, анализ и сопоставление этих теорий не проводится. Обучающийся испытывает значительные затруднения при иллюстрации теоретических положений практическими примерами. У обучающегося отсутствует собственная точка зрения на заявленные проблемы. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов	Минимальный
0–60 баллов	Ответ обучающегося не отражает современные концепции и теории по данному вопросу. Обучающийся не может привести практических примеров. Материал непоследовательно и нелогично, не используются понятия и термины соответствующей научной области. Ответ отражает систему непрофессиональных представлений	Компетенции не сформированы

	обучающегося на заявленную проблему, обучающийся не может назвать ни одной научной теории, не дает определения базовым понятиям.	
--	--	--

Таблица 5. Критерии оценки кейс-задачи

Шкала оценивания	Характеристика результата (ответа)	Уровень освоения компетенций
86–100 баллов	Кейс-задача решена обучающимся в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий. Обучающийся работал полностью самостоятельно; показал необходимые для проведения работы теоретические знания, практические умения и навыки. Решение оформлено и представлено аккуратно, без существенных недочетов.	Высокий
70–85 баллов	Кейс-задача решена обучающимся в полном объеме и самостоятельно. Допущены отклонения от необходимой последовательности решения, не влияющие на правильность конечного результата. Решение показывает знание обучающимся основного теоретического материала и овладение умениями, необходимыми для самостоятельного выполнения работы. Допущены неточности и небрежность в оформлении результатов работы.	Базовый
61–70 баллов	Кейс-задача решается обучающимся при посторонней помощи. На подготовку решения затрачивается много времени. Обучающийся показывает знания теоретического материала, но испытывает затруднение при самостоятельной работе с источниками знаний.	Минимальный
0–60 баллов	Кейс-задача студентом не решена. Результаты, полученные обучающимся, не позволяют сделать правильных выводов и полностью расходятся с поставленной целью. Показывается плохое знание теоретического материала и отсутствие необходимых умений.	Компетенции не сформированы

Таблица 6. Критерии оценки доклада

Шкала оценивания	Характеристика результата (ответа)	Уровень освоения компетенций
86–100 баллов	Обозначена проблема по теме доклада (сообщения) и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью.	Высокий
70–85 баллов	Обозначена проблема по теме доклада (сообщения) и обоснована её актуальность, анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему не отражает всех научно обоснованных позиций, не вполне логично изложена собственная позиция или сформулированы выводы, тема раскрыта в достаточном объеме.	Базовый
61–70 баллов	Обозначена проблема по теме доклада (сообщения), но не обоснована ее актуальности, анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему отсутствует, отсутствует логика и собственная позиция при формировании выводов, тема раскрыта частично.	Минимальный
0–60 баллов	Проблематика темы доклада (сообщения) не раскрыта, не приведены существующие точки зрения по заданной проблеме, отсутствует собственная точка зрения, выводы не сформулированы.	Компетенции не сформированы

Таблица 7. Критерии оценки теста

Шкала оценивания	Характеристика результата (ответа)	Уровень освоения компетенций
86–100 баллов	Доля верно решенных заданий теста составляет 86–100 % от общего объема заданий в тесте.	Высокий
70–85 баллов	Доля верно решенных заданий теста составляет 70–85 % от общего объема заданий в тесте.	Базовый
61–70 баллов	Доля верно решенных заданий теста составляет 55–70 % от общего объема заданий в тесте.	Минимальный
0–60 баллов	Доля верно решенных заданий теста составляет 0–54 % от общего объема заданий в тесте.	Компетенции не сформированы

Для промежуточной аттестации в виде зачета рекомендуется прописать доли каждого задания в итоговой оценке.

Таблица 8. Промежуточная аттестация в виде зачёта

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
86–100 баллов	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
70–85 баллов		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
61–70 баллов		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
0 – 60 баллов	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

В п. 8.5. «Описание процедур проведения промежуточной аттестации и оценивания результатов обучения» рекомендуется использовать следующие формулировки:

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра и результатами тестирования по

материалам, изученным в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, в совокупности с тестированием, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю

оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок). Время проведения тестирования объявляется обучающимся заранее.

Промежуточная аттестация в форме зачета проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания. Билет содержит один теоретический вопрос для оценки знаний и одно практическое задание для оценки умений навыков и (или) опыта деятельности. Вопросы и задания выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену. Распределение теоретических вопросов и практических заданий по

экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе.

На зачете обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по стобальной шкале, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам арифметического округления.

Кроме того, по всем приведенным видам текущего контроля необходимо заполнить таблицу в разделе 8.6.

Таблица 9. Демонстрационные варианты оценочных средств текущего контроля

№	Наименование оценочного средства	Пример оценочного средства
	Вопросы для устного опроса	
	Кейс-задача	
	Перечень тестовых заданий	
	Темы докладов, сообщений	

Необходимость обдуманного составления фондов оценочных средств обусловлена не только тем, что студентов будут опрашивать по приведенным в рабочих программах заданиям, но и разработкой соответствующей базы заданий, которая выставляется в доступной для экспертов электронной среде.

Отметим так же, что «Положение о текущем контроле успеваемости» [2], принятое в ИГУ в 2022 году, предусматривает заполнение следующей таблицы:

№ п/п	ФИО обучающихся	Пропущено часов (в семестре)		Текущая успеваемость					Форма текущей аттестации
		Виды занятий*		Месяц/дата Оценка/ баллы					
		Л.	С.	Сент/ 30.09.	Окт.	
1.	Иванов А.С.	2	0	4/-	5/-				Контрольная работа; эссе
2.									
3.									
...									

Рис.1. Макет формы текущего контроля успеваемости

Следовательно, если в рабочей программе предусмотрено, например, 4 темы и 4 способа контроля успеваемости, то они и должны быть отражены в данной таблице. Однако, если в семестре предусмотрено, например, еженедельное проведение семинара, то контроль знаний должен быть отражен как в рабочей программе, так и в форме текущей успеваемости. ■

2. Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования — программам бакалавриата, специалитета и магистратуры [Электронный ресурс] //ИГУ: официальный сайт. - Электрон. дан. - URL: https://isu.ru/export/sites/isu/ru/employee/umo/.galleries/docs/Polozhenie_O_tekucsh_i_promechut_attestac.pdf (Дата обращения: 25.12.2022)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Макет ОПОП ВО [Электронный ресурс] // Иркутский государственный университет: официальный сайт. - Электрон. дан. - URL: <https://isu.ru/ru/employee/license/main/> (Дата обращения: 25.12.2022)

Макет ОПОП ВО [Электронный ресурс] //Иркутский государственный университет: официальный сайт. - Электрон. дан. - URL: <https://isu.ru/ru/employee/license/main/> (Дата обращения: 25.12.2022)

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования — программам бакалавриата, специалитета и магистратуры [Электронный ресурс] // ИГУ: официальный сайт. - Электрон. дан. - URL: https://isu.ru/export/sites/isu/ru/employee/umo/.galleries/docs/Polozhen_O_tekuchsh_i_promechut_attestac.pdf (Дата обращения: 25.12.2022)

Recommendations for the development of work programs of disciplines in part of the formation of funds of evaluation facilities

© Grosheva N., Kurganskaya O., Maksimova V., 2023

This article discusses the issues of compliance with the work programs of disciplines and forms of assessing the current progress of students in terms of the formation of funds for assessment tools for current and intermediate certification. It is no secret that the work programs of disciplines are often written formally, in order to go through licensing and accreditation procedures, and the developers use certain templates, often without thinking about the relevance of the texts, and the educational process can be implemented by completely different teachers who have their own vision of the discipline. However, the need to monitor the current progress of students requires a more conscious approach to the development of discipline programs.

Keywords: work programs of disciplines (modules), current monitoring of student progress, forms of assessment tools

УДК 378.12

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТАХ

© Деренко Н. В., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье проводится сравнительный анализ инструментов управления научно-образовательной деятельностью профессорско-преподавательского состава российских вузов. Сравниваются нормативы труда преподавателей советского периода и современные требования, сложившиеся в ходе «оптимизации» и повышения экономической эффективности университетов в 2012–2022 годах. Приводятся утерянные в практике большинства вузов образовательные технологии, предлагается ряд корректирующих действий, способствующих повышению качества высшего образования.

Ключевые слова: качество высшего образования, нормативы учебной работы, мотивация преподавателей, менеджмент университета

В ходе модернизации системы высшего образования Российской Федерации в период 2012–2022 гг. вследствие перехода к нормативу «преподаватель/студент» в размере 1/12 [1] установилась устойчивая тенденция на повышение не только бюрократической (учебно-методической, программно-методической) загрузки преподавателей, но и их так называемой «горловой», аудиторной нагрузки. Ситуация естественная для выбранного курса «оптимизации» деятельности вузов: сокращаются штат преподавателей и нормы времени на «неаудиторную» работу, растет количество читаемых дисциплин, уменьшается численность студентов в группах и потоках — в результате преподаватель получает большой перечень читаемых курсов с перекосом нагрузки в пользу аудиторной.

Неестественной автору представляется ситуация все большего углубления данной проблемы, казалось бы, всесторонне изученной менеджментом вузов. В течение десяти лет тренд на перегруз преподавателя учебной нагрузкой в ущерб научно-исследовательской деятельности сохраняется в подавляющем большинстве вузов России, что усугубляет соответствующий кадровый кризис. По состоянию на конец 2022 года неутешительные выводы представлены в утвержденных Госдумой рекомендациях парламентских слушаний на тему «Развитие системы высшего образования в Российской Федерации» [2].

Наряду с недостаточным финансированием и неудовлетворительным обеспечением уровня оплаты труда и социальных гарантий для научно-педагогических работников законодатели в очередной раз зафиксировали предельную загрузку преподавателей учебной работой, разработкой и актуализацией огромного массива учебно-методической документации, различными внеучебными поручениями. Из рекомендаций можно сделать вывод о необходимости значительного сокращения объема учебной работы на одну преподавательскую ставку, срочного реформирования системы документационного обеспечения учебного процесса с целью принципиального сокращения загрузки профессорско-преподавательского состава «бумажной» работой.

И это достаточно поверхностные выводы, так как сложившийся кризис носит системный характер и его причины глубже, чем просто недостаточное финансирование. Одна из существенных причин — декларативный характер внедренного более десяти лет назад «компетентностного подхода» организации обучения, сохранение практически повсеместно «предметно-ориентированного» подхода, препятствующего столь модным сегодня тенденциям перехода на индивидуальные траектории обучения. Складывается парадоксальная ситуация — советские университеты, благодаря продуманным нормативам

образовательной деятельности, гораздо успешнее реализовывали индивидуальный подход к всестороннему развитию компетенций студента, чем вот уже тридцать лет реформируемая «по-болонски» российская высшая школа.

Рассмотрим подробнее, как усечение нормативов «творческой» работы преподавателя со студентом вело к сокращению качества обучения. Сравним динамику нормативов нагрузки преподавателей в советское время и в текущем периоде (таблица 1).

Таблица 1. Сравнение отдельных показателей нагрузки преподавателей в советских и современных российских университетах [4, 5, 6]

Виды учебной работы	Нормативы Минвуза СССР, Минобразования РФ		
	1977 г.	1984 г.	2003 г.
Проведение текущих консультаций по учебным дисциплинам	До 15 % от количества часов лекций на группу; до 25 % при вечерней форме обучения	От общего числа лекционных часов на группу до 5 % по дневной форме, до 10 % — по вечерней форме, до 15 % — по заочной форме обучения	Об общего числа лекционных часов на 1 группу: 5 % — по очной форме, 10 % — по очно-заочной форме, 15 % — по заочной форме обучения и экстернату
Прием зачетов, предусмотренных учебным планом	До 0,35 часа на одного студента	0,25–0,35 часа на одного студента в зависимости от сложности дисциплины	0,25–0,35 часа на одного студента в зависимости от особенности дисциплины
Прием экзаменов и дифференцированных зачетов	0,35–0,5 часа на одного студента	0,35–0,50 часа на одного студента	0,35–0,50 часа на студента при устном экзамене, при письменном экзамене — 2 часа на поток
Проверка и прием контрольных, расчетно-графических и расчетных работ	До 3-х часов в год на студента. До 0,5 часа на одно заседание при собеседовании	До 0,4 часа на одно задание, но не более 1 часа на одного студента на дисциплину в семестр	До 0,4 часа на одно задание, но не более 1 часа на одного студента на дисциплину в семестр
Рецензирование контрольных работ студентов-заочников	До 0,75 часа на одну работу (по решению ректората)	До 0,75 часа на одну работу	До 1 часа на одну работу
Индивидуальные устные и письменные консультации для студентов-заочников	0,5 часа на одного студента	До 0,25 часа на одного студента в год на дисциплину	—
Руководство учебно-исследовательской работой студентов (УИРС)	До 10 часов в год на одного студента по решению Совета, но не более 70 часов в год на преподавателя	1 час на группу (подгруппу) за 1 академический час, но не более 70 часов в год на преподавателя	До 1 часа в неделю на студента
Руководство, консультации, рецензирование и прием защиты курсовых работ	До 3-х часов на одну работу. В университетах — до 15 часов на одного студента в год	От 1 до 3 часов на работу, но не свыше 15 часов на одного студента в год. В том числе 0,3 часа на прием каждому преподавателю	От 1 до 3 часов на работу, в том числе 0,3 часа на прием каждому преподавателю. Число курсовых работ не более 5 в семестр
Руководство, консультации, рецензирование и прием защиты курсовых проектов	До 4-х часов на один проект	До 4 часов на один проект: в том числе до 0,5 часа на рецензирование и 0,4 часа на прием каждому преподавателю	До 4 часов на один проект: в том числе до 0,5 часа на рецензирование и 0,3 часа на прием каждому преподавателю

Проблема оптимизации загрузки преподавателей в вузах всегда была в центре внимания министерства.

Заместитель Министра высшего и среднего специального образования СССР Михаил Алексеевич Прокофьев в инструктивном письме Минвуза СССР от 07.12.1961 № И-81 [3] подвел итоги проверки порядка распределения учебной нагрузки между преподавателями. Проверка была необходима после

появления инструктивного письма Минвуза СССР от 15.09.1956 № И-100, которым вузы были освобождены от существовавшей ранее обязательной системы учета выполненной работы в академических часах в целом по вузу. Появились риски неправильного понимания некоторыми вузами данного «освобождения» и ликвидации всякого учета работы, выполненной кафедрами. Письмо 1961 года обязало ректоров

установить те или иные простые и краткие формы учета выполненной преподавательской работы.

В результате 1 августа 1977 г. приказом № 805 Министерства высшего и среднего специального образования СССР в целях улучшения организации труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений были утверждены «Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом вузов» [4]. Ректоры вузов СССР были обязаны руководствоваться указанными нормами при расчете нагрузки ППС.

Преследуя цель дальнейшего совершенствования организации труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, 5 апреля 1984 г. министр высшего и среднего специального образования СССР Вячеслав Петрович Елютин подписал приказ № 230, которым утвердил «Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом вузов» [5].

Таблица 1 содержит отдельные показатели норм времени учебной работы, непосредственно влияющие на рассматриваемую проблему. В части проведения текущих консультаций мы видим в 2003 г. преемственность с советскими показателями, то же можно сказать и про настоящее время. Прием зачетов — 0,3 или 0,35 часа на одного студента — так же является сохранившимся традиционным показателем в классических университетах, в то время как можно встретить и 0,1 часа на зачет у одного обучающегося. Так называемые «дифференцированные зачеты» (зачеты с оценкой) сегодня потеряли свою повышенную до экзамена норму в большинстве вузов, известных автору, оцениваются в 0,3 часа. Привычные 0,5 часа за экзамен девальвировались до 0,35 часа на студента во многих вузах, классические университеты держат на этом фоне «высокую» планку — 0,4 часа.

Проверка и прием контрольных, расчетно-графических и расчетных работ либо вообще пропали из нормативов очной формы обучения, либо сократились до 0,3 часа на одну работу (дополнительно регламентируется не более 1 работы в семестр на студента, это явное сокращение — в советское время получалось 2–3 работы на студента). Рецензирование контрольных работ студентов-заочников сократилось с 1 часа на одну работу до 0,5 часа на одну работу и даже до 0,3 часа на одного студента. Индивидуальные устные и письменные консультации для студентов-заочников вообще исчезли из нормативов, хотя в нынешнее время благодаря электронно-коммуникационным технологиям преподаватели тратят в разы больше времени на каждого заочника.

Руководство учебно-исследовательской работой студентов (УИРС) традиционно исчислялось в учебных поручениях советских преподавателей десятками часов (в 2003 г. по нормативам — до 18 часов в семестр на

одного студента), а в текущем периоде этот показатель растаял до считанных часов.

В части руководства, консультации, рецензирования и приема защиты курсовых работ и проектов (традиционные 3–4 часа) сегодня наблюдаются исчезновение проектов, появление курсовых работ по дисциплине — всего 1 час на обучающегося, а за междисциплинарные курсовые работы — до 2 часов за одну работу. Здесь мы наблюдаем явное сокращение показателя.

Руководство и консультации дипломным проектом (работой) и участие в ГЭК претерпевало по показателям следующую динамику:

- 1977 г. — 35 часов каждого студента-дипломника, в том числе участие в работе комиссии по 0,75 часа на каждого члена комиссии и 1 час председателю. Разбивка часов: ГЭК — 5 часов, рецензирование — 4 часа, руководство и консультации — 26 часов;

- 1984 г. — 35 часов на каждого студента-дипломника, в том числе участие в работе комиссии — до 0,5 часа на каждого члена комиссии (число членов не более 8), 1 час председателю. Разбивка часов: председателю и членам ГЭК — до 5 часов; рецензирование — 4 часа, руководство и консультации 26 часов;

- 2003 г. Бакалавры: до 25 часов на каждого студента, в т.ч.: руководство и консультирование — 20 час., допуск к защите до 1 часа; председателю — 1 час; членам ГЭК — до 4 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу. Специалисты: до 35 часов на каждого студента, в т.ч.: руководство и консультирование — 25 часов; допуск к защите — до 1 часа; рецензирование — 4 часа; председателю ГЭК — 1 час; членам ГЭК — до 4 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу. Магистры: до 40 часов на каждого студента, в т.ч.: руководство и консультирование — 30 часов, рецензирование — 4 часа; допуск к защите — 1 час; председателю ГЭК — 1 час; членам ГЭК — до 4 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу.

Уже к 2003 г. мы наблюдаем сокращение количества дипломных проектов в пользу ВКР — выпускных квалификационных работ с сокращением норматива работы научного руководителя на 5–20 %, а в настоящее время обычным показателем является даже 16 часов на работу за руководство и консультации, хотя требования к объемам и содержанию ВКР практические такие же, как у советских дипломных работ, плюс добавились проверки на заимствования (плагиат), возросли объемы цитируемых источников.

Что же изменилось в образовательных технологиях? Автор исходит из своего опыта обучения в классическом университете в 1981–1986 годах.

Советские курсовые работы — не по дисциплинам, а по изучаемой специальности, по одной в год (3 курс — 1 глава диплома, 4 курс — 2 глава, 5 курс — завершение диплома). Научный руководитель, как правило, определял тематику в рамках своих госбюджетных или хозяйственных работ, привлекал студентов к работе по финансируемым научным темам; темы курсовых работ утверждались осенью на

кафедральных семинарах после докладов студентов о плане работы; в ходе исследований студенты пополняли кафедральные базы данных (картотеки) подробным библиографическим материалом в своей области; защиты работ проходили на студенческих конференциях в присутствии всех преподавателей, студентов своей специализации, аспирантов. Такой фундаментальный подход к научному обеспечению курсовых работ, конечно, прежде всего обеспечивался возможностью планировать преподавателю в рамках его учебного поручения соответствующую деятельность. Сегодня этот важнейший элемент университетской жизни у большинства девальвировался до обзорных работ, проверяемых на «антиплагиате».

Сокращение консультационной, зачетной, экзаменационной нагрузки преподавателей влечет засилье тестовых технологий, которые не могут послужить повышению качества образования.

В качестве руководителей ВКР мы нынче видим только доцентов и профессоров, в то время как в советское время существовала прогрессивная практика привлекать в качестве научных руководителей дипломов представителей предприятий, практиков.

Таким образом, в результате сокращения нормативов «неаудиторной» творческой работы преподавателя со студентом исчезла возможность непрерывного профессионального контакта с обучаемыми, ослабла научная компонента обучения, на первый план вышли схоластические технологии обучения.

Внимательное прочтение министерских документов 1984 года [5] показывает, как эффективно была решена проблема нормативов учета материалов для онлайн-обучения (сегодня это пока не решенная задача для большинства вузов):

- «чтение лекций по Центральному и местному телевидению — до 3 часов на 1 академический час;
- чтение лекций по внутривузовскому телевидению — до 2 часов на 1 академический час;
- чтение телелекций для видеозаписей — до 2 часов на 1 академический час;
- аудиторная репетиция телелекции — до 2 часов на 1 академический час» [5].

Труд преподавателя в виде групповых консультаций студентов при демонстрации в аудитории телелекций Центрального или университетского телевидения оценивался до 1 часа за 1 академический час.

Таким образом, нормативные документы по планированию образовательной работы преподавателей современных российских университетов сохранили преемственность с советскими нормами, слегка сократив объемы, но оставив перечень видов учебно-методической деятельности. Сегодня, при переходе на смешанные формы обучения, при внедрении проектов типа «диплом как стартап» или индивидуальных образовательных траекторий, необходимо кардинально пересмотреть и состав видов учебной деятельности в университетах, и объемы нормативов, и технологии оплаты труда. ■

1. Деренко Н. В. Оценка эффективности университетского бизнес-процесса, ориентированного на повышение мотивации профессорско-преподавательского состава // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2022. – № 3(23). – С. 21–25.

2. Постановление Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 24 ноября 2022 года № 2485-8 ГД «О рекомендациях парламентских слушаний на тему «Развитие системы высшего образования в Российской Федерации»: [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://fgosvo.ru/uploadfiles//npo/Post_GD_2485_8_24_112022.pdf (Дата обращения: 19.12.2022)

3. Инструктивное письмо Минвуза СССР от 7 декабря 1961 г. № И-81 : [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://gospismo.ru/library/sssripismo_46/ (Дата обращения: 19.12.2022)

4. Приказ Минвуза СССР от 1 августа 1977 г. № 805 «Об улучшении организации труда профессорско-преподавательского состава вузов»: [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_9380.htm (Дата обращения: 19.12.2022)

5. Приказ Минвуза СССР от 5 апреля 1984 г. № 230 «Об утверждении примерных норм времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом вузов»: [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_12014.htm (Дата обращения: 19.12.2022)

6. Письмо Минобразования РФ от 26 июня 2003 г. № 14-55-7884ин/15 «Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования»: [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://iv.garant.ru/document?id=6046187&sub=0> (Дата обращения: 19.12.2022)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Деренко Н. В. Оценка эффективности университетского бизнес-процесса, ориентированного на повышение мотивации профессорско-преподавательского состава // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2022. – № 3(23). – С. 21–25.

Инструктивное письмо Минвуза СССР от 7 декабря 1961 г. № И-81 : [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://gospismo.ru/library/sssripismo_46/ (Дата обращения: 19.12.2022)

Письмо Минобразования РФ от 26 июня 2003 г. № 14-55-7884ин/15 «Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования»: [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://iv.garant.ru/document?id=6046187&sub=0> (Дата обращения: 19.12.2022)

Постановление Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 24

ноября 2022 года № 2485-8 ГД «О рекомендациях парламентских слушаний на тему «Развитие системы высшего образования в Российской Федерации» : [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://fgosvo.ru/uploadfiles//npo/Post_GD_2485_8_24112022.pdf (Дата обращения: 19.12.2022)

Приказ Минвуза СССР от 1 августа 1977 г. № 805 «Об улучшении организации труда профессорско-преподавательского состава вузов» : [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_9380.htm (Дата обращения: 19.12.2022)

Приказ Минвуза СССР от 5 апреля 1984 г. № 230 «Об утверждении примерных норм времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом вузов» : [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_12014.htm (Дата обращения: 19.12.2022)

Comparative analysis of management tools for scientific and educational activities in russian universities

© Derenko N., 2023

This article provides a comparative analysis of the tools for managing the scientific and educational activities of the teaching staff of Russian universities. The labor standards of teachers of the Soviet period are compared with modern requirements that have developed in the course of «optimization» and increasing the economic efficiency of universities in 2012–2022. The educational technologies lost in the practice of most universities are given, a number of corrective actions are proposed to improve the quality of higher education.

Keywords: quality of higher education, standards of educational work, motivation of teachers, university management

УДК 331.101.38

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ВЫСОКУЮ АДАПТИВНОСТЬ И ГОТОВНОСТЬ К ИЗМЕНЕНИЯМ НА ПРИМЕРЕ САНАТОРИЯ «УСОЛЬЕ»

© Дятлов С. П., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Постоянное совершенствование системы управления с помощью автоматизации и внедрение новых технологий в рабочий процесс являются главными трендами многих отраслей, в том числе здравоохранения. Высокие темпы развития ИТ-сферы и ее продуктов для выполнения задач организаций вносят изменения в деятельность персонала гораздо чаще, чем было раньше. В связи с этим сотрудники предприятия должны иметь высокую степень адаптивности и готовности к изменениям, культивируемую в рамках системы мотивации персонала и организационной культуры компании. В ином случае управленческий состав может столкнуться с проблемой сопротивления со стороны персонала использованию новых методов работы ввиду боязни нового и нежелания обучаться, что не коррелирует с поставленными планами по достижению цели. В статье приводится система действий, направленных на повышение мотивации сотрудников, по изменению организационной культуры для ООО «Санаторий Усолье» как примера медицинского учреждения с консервативным персоналом, не обладающим высокой степенью адаптивности.

Ключевые слова: мотивация, адаптация, организационная культура, менеджмент, управление персоналом, организационное поведение, здравоохранение

Автоматизированные решения для бизнеса, создаваемые ИТ-компаниями, позволяют решить проблемы как менеджмента, так и самих пользователей в лице работников: увеличение скорости и достоверности получения результата за счет снижения влияния человеческого фактора, консолидация и обеспечение согласованности данных разных отделов, автоматическая стандартизация и формализация полученной информации через заданные шаблоны.

При грамотной настройке ИТ-продукта под задачи компании автоматизированные системы позволяют исполнителю стать многофункциональным, повысить качество его деятельности. Тем не менее, использование этой возможности работниками компании зависит непосредственно от них самих — если сотрудник обучится использованию внедряемой технологии и будет добросовестно работать с ней, то тогда необходимые результаты будут достигнуты. В

противном случае, попытки внедрить технологию в рабочий процесс не увенчаются успехом, а, наоборот, останутся лишь несвязанными с доходом затратами, которые не повлекли за собой повышение показателей фирмы. В первую очередь, руководству нужно представить работникам желаемый к использованию ИТ-продукт с описанием его достоинств и характеристик, а также перечень операций, которые могут быть автоматизированы посредством применения данной программы. В результате каждый работник должен иметь представление, каким образом внедрение данного продукта в рабочий процесс поможет как достижению целей организации, так и ему самому выполнять свои трудовые обязанности. Далее сотрудников необходимо обучить работе с системой автоматизации посредством инструкции по эксплуатации, обратной связи с ИТ-отделом компании или привлеченными специалистами, а также проверить качество полученных навыков. Однако обучение

возможно только при проявлении интереса к получению новых знаний со стороны работников, то есть при наличии мотивации к саморазвитию на благо организации в рамках готовности к изменениям по улучшению труда [1]. Примечательно, что комплекс мер по внедрению автоматизации в рабочий процесс обязательно должен нести системный характер и распространяться на всех сотрудников фирмы, так как только при общем использовании ИТ-продукта полномочными на то лицами будут достигнуты желаемые результаты, в том числе по обеспечению согласованности действий между сотрудниками, отделами или филиалами. Принимая во внимание данное условие, можно говорить о необходимости внесения корректировок во всю организационную культуру, которые будут закреплять открытость к изменениям на уровне ценностей организации, так как представляемые организационной культурой нормы и правила должны приниматься и разделяться всеми сотрудниками компании [2]. Как правило, они определяются многими критериями от глобальных, определяющих фундаментальные особенности внутренних взаимоотношений в зависимости от национальных особенностей, обычаев и традиций, до более локальных, которые рассматривают взаимоотношения внутри конкретной организации [3]. Организационная культура выступает объединяющим элементом, позволяющим в некоторой степени влиять на поведение людей, в том числе на их реакцию на происходящее внутри организации [4]. За счет единения в принятой модели поведения в процессе работы создается упорядоченность, влияние которой особенно остро ощущается в периоде изменений. Правильная организационная культура должна помогать людям преодолевать различные проблемы в процессе деятельности, а также обеспечивать необходимый уровень мотивации сотрудников трудиться на благо организации.

Согласно проводимым исследованиям зависимости возраста сотрудника и его готовности к изменениям внутри организации, в том числе непосредственно касающихся его самого, было установлено, что наименее готовыми являются люди младше 30 лет, а также старше 50 лет [5]. Связано это с тем, что, с одной стороны, молодые специалисты зачастую предпочитают более понятые условия и формат работы ввиду необходимости быть полностью уверенным в своей должности и своих возможностях из-за активно происходящих изменений в его других сферах жизни, помимо работы. С другой стороны, работники старше 50 лет ищут стабильности в работе, которая позволит им выполнять привычные трудовые функции до достижения пенсионного возраста, так как изменения, вероятно, повлекут за собой требующее больше вовлеченности обучение,стораживающее и придающее неуверенности в собственных возможностях работника справиться с новыми задачами. По данным статистического сборника Росстата о здравоохранении в России более трети занятых в здравоохранении работников старше 50 лет [6]. Следовательно, необходимость

дополнительного стимулирования работников к изменениям и адаптации в организациях отрасли стоит достаточно остро. В санатории «Усолье», на примере которого будет рассматриваться данная проблема, штат медицинского отдела включает врачей и младших медицинских работников, преимущественная доля которых старше 55 лет. При этом многие из них обладают опытом работы в данной организации более 20 лет. В связи с этим сотрудники санатория, во-первых, достаточно сильно привыкли к текущей должностной инструкции и порядком ее выполнения, сохранявшим свой вид в течение продолжительного времени, во-вторых, внутри коллектива развиты неформальные коммуникации, что привело к тому, что рядовые сотрудники имеют достаточно большое косвенное влияние на принятие новых решений выражением своей позиции.

Для внедрения автоматизации необходима готовность персонала к освоению инноваций как на уровне знаний и умения применить их на практике, так и на более глубинном уровне понимания необходимости внесения изменений. Последний пункт является очень важным, так как для получения действительно хорошего результата необходима мобилизация энергии всех сотрудников для достижения поставленных задач и глобальных целей, что возможно только при наличии мотивации, удовлетворенности трудом и согласованности действий в коллективе, поэтому в компании важна продуманная организационная культура, которая стимулировала бы людей быть более открытыми к изменениям, новым технологиям и постоянному улучшению работы коллектива в целом. При ассоциировании себя как члена группы и причастности к общим результатам человек не только с большей ответственностью относится к своей работе, но и делает ее более качественно, не стараясь упростить себе задачу или сократить время и что-то не сделать, если это повлияет на работу всей его команды, а не только какого-то другого отдела, деятельность которого его прямо не касается. Перед проведением управленческих преобразований, во-первых, необходимо выделить действующий тип организационной культуры для определения основных принципов взаимодействия внутри коллектива, понимание которых позволит определить точки соприкосновения действующей модели поведения и мотивации персонала к освоению новых технологий и обучению. В связи с этим оценка текущей ситуации в организации и комплекс предлагаемых мер должны учитывать правила и традиции внутренних коммуникаций. Внутри коллектива санатория «Усолье» ввиду значительного опыта совместной работы в большой степени присутствует неформальное общение для обсуждения личных и бытовых вопросов, в то время как формализованные каналы коммуникаций ввиду специфики работы врачей представлены в ограниченном виде, то есть точками соприкосновения их рабочих процессов являются нормативные документы: медицинские карты, направления и справки — соответственно, взаимодействие происходит не в

момент заданного рабочего процесса, а по его окончанию. Исключением являются взаимодействия между врачом и младшим медицинским персоналом, работающим в одном кабинете, но в данном случае они не принимают совместных решений в соответствии с разностью в компетенциях, а действуют согласно должностной инструкции. Соответственно, можно сделать вывод о том, что действующим типом организационной культуры является ролевая, при которой главенствующее положение в рабочем процессе и порядке взаимодействий занимают правила и процедуры. Так, с одной стороны, принятые на верхнем уровне изменения по должностной инструкции оказывают не только формальное управленческое воздействие, но и значительное влияние на восприятие сотрудником своего места в компании, но с другой стороны, в связи с существенным весом руководящих правил и процедур в рабочей деятельности каждый сотрудник относится к ним с большим трепетом и воспринимает каждое изменение по чужой инициативе с сомнением и подозрением. Следующим важным разделом организационной культуры является принятая на предприятии система мотивации, сущность которой поможет определить ключевые рычаги воздействия на людей. Качественно проработанная система мотивации включает в себя материальный и нематериальный разделы и позволяет побудить персонал на готовность к изменениям таким образом, чтобы осуществление желаемых действий, в данном случае приобретение высокой степени адаптивности, исходило по инициативе самого работника. Помимо этого, система мотивации должна учитывать характеристику персонала по возрасту, общим приоритетам и интересам. По результатам проведенного в санатории «Усолье» опроса большинство сотрудников нацелены на удовлетворение посредством работы в данной организации гигиенического фактора мотивации и своих физиологических потребностей: их побуждают к работе заработная плата, различные льготы и страхования, комфортные условия труда и приятные взаимоотношения в коллективе. Такой перечень объясняется тем, что многие работники компании являются представителями старшего поколения, которые готовятся к пенсионному возрасту, и для них в работе важны стабильность и размеренность, в то время как возможности саморазвития, карьерного роста, повышения квалификации и самореализации являются уже не такими актуальными. Далее необходимо определить, как мотивирующие факторы связаны с готовностью к изменениям. Заработная плата

медицинских работников является повременной, поэтому сотрудники не нацелены на то, чтобы успеть выполнить больше работы в количественном и качественном выражении. В свою очередь, стабильность деятельности медицинского работника обеспечивается стандартами и жесткими регламентами, которые не являются гибкими к случаю каждого пациента. Также необходимо помнить, что одним из основных стимулов к работе в данной отрасли является помощь людям и их здоровью, но ввиду бюрократизированного на нормативном уровне подхода к работе многие сотрудники в ходе деятельности испытывают неудовлетворение, так как не всегда по-настоящему могут помочь своим пациентам, соответствуя принятым нормам, из-за чего могут снижаться продуктивность и мотивация. Для получения более полных данных о субъективной готовности персонала к собственному развитию для улучшения организации и понимания истинных мотивов и желаемых условий автором был проведен опрос «Компания моей мечты». Десять респондентов включали в себя врачей, младший медицинский персонал и руководителей. Опрос был разделен на шесть блоков: «лидерство», «командный подход», «организационные коммуникации и конфликты», «самоорганизация и дизайн работ», «мотивация, лояльность и вовлеченность» и «стратегия развития». Каждый из данных блоков включает в себя 10 утверждений, каждое из которых сотруднику необходимо было оценить двумя числами от 1 до 10 соответственно в зависимости от того, насколько это важно и имеет место быть в организации сейчас и в компании его мечты. По результатам опроса наиболее низко оцененными блоками стали «самоорганизация и дизайн работ», а также «мотивация, лояльность и вовлеченность», что подтверждает то, что в рамках действующей организационной культуры сотрудники компании не готовы к изменениям и не обладают высокой степенью адаптивности, так как не заинтересованы в них даже гипотетически. Таким образом, в результате данного опроса могут быть определены блоки, на проработке которых в рамках изменения организационной культуры следует сконцентрировать наибольшие усилия. В соответствии с полученными результатами опроса была предложена программа мероприятий по мотивации и дизайну рабочего задания для ООО «Санаторий Усолье», состав которой является универсальным для организации здравоохранения, так как перечень мероприятий был выбран и составлен с учетом особенностей, присущих отрасли в целом (таблица 1).

Таблица 1. Мероприятия по мотивации и дизайну рабочего задания

Мероприятия	Срок	Ответственные лица
1. Презентация о повышении качества условий труда и удовлетворенности им; 2. Опыт сотрудников об эффективном распределении времени; 3. Введение титула «Лучший работник месяца» и мероприятий для подведения итогов месяца для сотрудников;	1–2 месяца	Руководитель организации; Программист организации; Руководитель отдела медицины

4. Введение дифференцированной системы оплаты труда и премий		
--	--	--

Разработанная система мотивации включает в себя несколько пунктов, каждый из которых будет учитывать разные, оказывающие влияние непосредственно на целевых сотрудников факторы мотивации: от гигиенических до мотивирующих — на основании анализа данных, полученных в ходе опроса и наблюдения за работниками. При этом данная система учитывает как мотивы достижения, так и мотивы избегания. Последние необходимы для снижения попыток сотрудников манипулирования руководством из-за непонимания технологий за счет апелляции на то, что нововведения не являются нужными.

Внедрение каждого значимого изменения должно доноситься до работников в формате диалога с обратной связью, чтобы персонал не боялся изменений, а был готов работать с ними, учитывая появляющиеся преимущества и недостатки. Презентация в формате доклада с инфографикой от программиста фирмы или ответственного лица необходима для наглядной иллюстрации необходимости изменений в понятной и доступной для сотрудников форме. В рамках данной дискуссии до исполнителей необходимо донести информацию о том, как изменения улучшат их работу, так как в случае, когда что-то в жизни человека выходит за рамки его зоны комфорта, он сопротивляется изменениям. Данный пункт может быть интегрирован в семинар по обучению персонала работе с новой технологией, в рамках которого до участников будет донесено, что при ведении электронных записей нагрузка врачей будет распределена более равномерно. В данном случае удовлетворятся их потребности в комфортных условиях труда, чего и ожидают работники согласно проведенным исследованиям.

Для мотивации к готовности к изменениям и освоению нового необходимо использование не только нисходящих и восходящих коммуникаций, но и горизонтальных, особенно в тех компаниях, где развиты неформальные коммуникации. Так, следующим мероприятием является передача опыта сотрудников об эффективном распределении времени, который должен разрушить страхи сотрудников о жестком контроле со стороны руководства и соответствующей дисциплине в случае автоматизации и отображения расписания в единой базе данных. Однако, наоборот, внедрение автоматизации позволяет врачам легче нормировать свой рабочий день, отслеживать свою загруженность в течение дня и эффективнее управлять своим временем. Данные выводы должны быть либо получены эмпирическим путем самим работником, либо преимущество должно быть донесено его линейным коллегой, так как к такой информации выше уровень доверия.

Система «Лучшего работника месяца» по работе с внедряемым ИТ-продуктом позволяет внедрить нематериальный фактор мотивации — признание успеха присвоением титула «Лучший работник месяца» и вывешиванием фотографии лауреата на доску почета

в центральном отделении. Данный фактор может быть подкреплен материальной мотивацией и стремлением к положительным взаимоотношениям внутри коллектива благодаря организации ежегодного вознаграждения за достигнутые результаты при работе с новым инструментарием, а также проведению небольших коллективных мероприятий для повышения командного духа и закрытия потребности в принадлежности к общим результатам.

В связи с тем, что наиболее важным фактором мотивации для большинства работников является получение материального вознаграждения за свой труд, то одной из важных мер является введение дифференцированной системы оплаты труда в зависимости от использования внедряемого стандарта и закрепление использования соответствующей технологии в своем рабочем процессе на уровне должностной инструкции. Должность с сокращенным перечнем обязанностей может являться отдельной и предполагать меньшую заработную плату. Такая мотивация позволит побудить персонал к изменениям для соответствия нововведенным стандартам и сохранения условий оплаты труда.

Данный комплекс мероприятий способствует системной мотивации персонала на высокую готовность к изменениям, так как предполагает введение изменений на уровне организационной культуры, учитывает как материальные, так и нематериальные факторы мотивации, а также составлен с учетом особенностей отрасли и работающего в ней персонала. Согласно оценке, именно такой инструментарий позволит не разово внедрить технологию в рабочий процесс, а провести более глубокие изменения, развивая постоянную готовность коллектива к изменениям и высокую степень адаптивности персонала. ■

1. Лыкова О. А. Организационная культура как инструмент повышения мотивации персонала / О. А. Лыкова, В. А. Пикалова. – Текст: электронный // ИВД. 2017. №4 (47). [электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-instrument-povysheniya-motivatsii-personala> (Дата обращения: 07.11.2022).

2. Кожевникова Т. Ю. Корпоративная культура как она есть / Т. Ю. Кожевникова; редактор Е. Русакова – Москва: Эксмо, 2020. – 240 с.

3. Олянич Д. Б. Теория организации: учебник / Д. Б. Олянич - Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 408 с.

4. Козлов В.В. Организационная культура (для бакалавров) / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. - Москва: Кнорус, 2016. - 237 с.

5. Полевая М. В. Готовность организации к внедрению изменений / М. В. Полевая. – Текст: электронный // Финансы: теория и практика. 2017. №1. [электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gotovnost-organizatsii-k-vnedreniyu-izmeneniy-1> (Дата обращения: 08.11.2022).

6. Здравоохранение в России. 2021: Стат.сб./Росстат [электронный ресурс] - URL:

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Здравоохранение в России. 2021: Стат.сб./Росстат [электронный ресурс] - URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravoohran-2021.pdf> (Дата обращения: 17.10.2022)

Кожевникова Т. Ю. Корпоративная культура как она есть / Т. Ю. Кожевникова; редактор Е. Русакова – Москва: Эксмо, 2020. – 240 с.

Козлов В.В. Организационная культура (для бакалавров) / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. - Москва: Кнорус, 2016. - 237 с.

Лыкова О. А. Организационная культура как инструмент повышения мотивации персонала / О. А. Лыкова, В. А. Пикалова. – Текст: электронный // ИВД. 2017. №4 (47). [электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-instrument-povysheniya-motivatsii-personala> (Дата обращения: 07.11.2022).

Олянич Д. Б. Теория организации: учебник / Д. Б. Олянич - Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 408 с.

Полевая М. В. Готовность организации к внедрению изменений / М. В. Полевая. – Текст: электронный // Финансы: теория и практика. 2017. №1. [электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gotovnost-organizatsii-k-vnedreniyu-izmeneniy-1> (Дата обращения: 08.11.2022).

Employee motivation for high adaptability skills and readiness for technological changes on the example of the Usolye sanatorium

© Dyatlov S., 2023

Regular improvement of the management system through automatization and the introduction of new technologies in work are the main trends in many industries, including healthcare. High temp of development of the IT-companies and their products to fulfill the aspirations of organizations make changes in the personnel assignments much more often than it was before. In this regard, the company's employees must have a high degree of adaptability and readiness for change, developed within the framework of the personnel motivation system and the organizational culture of the company. Otherwise, the management staff may face the problem of resistance on the part of the staff to the use of new methods of work due to fear of the new and unwillingness to learn, which does not correlate with the set plans to achieve the goal. The article presents a system of actions aimed at increasing the motivation of employees to change the organizational culture for Sanatorium «Usolye» as an example of a medical institution with conservative staff that does not have a high degree of adaptability.

Keywords: motivation, adaptation, organizational culture, management, personnel management, organizational behavior, healthcare

УДК 338.465.4

ЦИФРОВИЗАЦИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДЛЯ СООТВЕТСТВИЯ СТАНДАРТАМ ОБСЛУЖИВАНИЯ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ НА ПРИМЕРЕ САНАТОРИЯ «УСОЛЬЕ»

© Дятлов С. П., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Система здравоохранения постоянно совершенствуется и с каждым витком технологического развития использует все большее количество инструментов, позволяющих повысить стандарты качества предоставляемых медицинских услуг. Ввиду особой важности отрасли для поддержания здоровья людей сфера здравоохранения сильно регламентируется на нормативном уровне, при этом новые решения вносят существенные изменения в трудовую деятельность работников отрасли. Соответственно, необходимо подготовить персонал к переходу на новые принципы работы, обучив их результативно использовать данные технологии. В статье приводится система комплексного внедрения управленческой программы для ООО «Санаторий Усолье» как примера учреждения здравоохранения с консервативным взглядом на бизнес-процессы и персоналом, самостоятельно не расположенным к использованию компьютерных технологий.

Ключевые слова: цифровизация, компьютеризация, здравоохранение, менеджмент, управление персоналом, организационное поведение

Современные IT-технологии сегодня глубоко проникли в деятельность любой организации вне зависимости от организационно-правовой формы и других классификаций.

Административные и производственные процессы, такие как финансы, управление персоналом, логистика и сбыт, контроль качества, организуются с помощью IT-продуктов [1]. В последнее время к числу бизнес-процессов, осуществляющихся посредством компьютерных технологий, добавляется электронный

документооборот, переход на который на данный момент является добровольным, но стандартизируется согласно Приказу Минздрава РФ «Об утверждении порядка организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов» [2]. Тем не менее, существуют предпосылки в виде общероссийских планов по цифровизации большинства отраслей, общих трендов по автоматизации и развитию электронного здравоохранения, которые

подкрепляются тем, что сегодня существенная часть медицинских учреждений уже используют электронный документооборот: так, за 2021 год более 76 миллионов медицинских документов было передано таким способом [3]. Также существует специальная медицинская отчетность, состоящая из совокупности отчетов, которые обязательно сдаются медицинскими организациями в контролирующие органы, в том числе Минздрав, Роспотребнадзор [4]. Практика ведения бухгалтерского, налогового учета, отчетности по сотрудникам и других отчетов в электронном виде также широко распространена ввиду удобства ведения и в некоторых случаях ограниченности использования бумажного формата отчетности и документации. В связи с этим на рынке IT-продуктов для организаций существуют множество предложений: комплексные программы для ведения бухгалтерии и другого учета, программы для оптимизации подбора, найма и обучения персонала, юридические консультанты, программы для работы с клиентами. Помимо нормативно-правовой части, электронный учет пациентов необходим для повышения качества обслуживания пациента, повышения эффективности работы системы здравоохранения за счет расширения возможности комплексного подхода к лечению и поддержания конкурентоспособности как отдельно взятых медицинских учреждений, так и организаций с полным или частичным бюджетным финансированием относительно частных медицинских компаний. Роль IT-продукта в достижении данных результатов заключается в скорости и точности их получения, уменьшении трудозатрат на совершение одной операции за счет автоматизации и снижения влияния человеческого фактора, в стандартизации и формализации получаемых отчетов, форма которых заполняется автоматически, в облегчении доступа к статистическим данным и возможности автоматического принятия решений в ходе рабочего процесса с учетом имеющихся данных, а также в облегчении контроля управленца за деятельностью подчиненных при их грамотной работе с программой. При этом в данном случае с использованием компьютерных технологий и ПО сталкиваются непосредственно врачи и младшие медицинские работники, существенная часть из которых до недавнего времени не сталкивались с их использованием в исполнении своей трудовой функции. По данным статистического сборника Росстата о здравоохранении в России средний возраст занятых в здравоохранении составляет порядка 44 лет, при этом более трети работников старше 50 лет [5]. Соответственно, в рамках комплексного внедрения технологий в рабочий процесс необходимо как обучить сотрудников работе с программой, так и произвести работу по донесению информации о преимуществах использования данного инструментария как для работника, так и для организации и системы здравоохранения в целом, чтобы использование ПО стало системным и приносило ожидаемый результат. В медицинской отрасли процесс такого комплексного внедрения необходимо проводить более тщательно, так

как значительная часть врачей и младшего медицинского персонала не использовали компьютер в процессе обучения и получения квалификации.

Одной из насущных проблем медицинских организаций являются очереди пациентов, которые отражают необходимость управления потоком клиентов для распределения пациентов по кабинетам к определенному времени. Процесс составления согласованного между отделениями и кабинетами расписания пациента возможен при наличии компьютерной программы, позволяющей создать единую систему, которая позволит полностью автоматизировать данный процесс настолько, что пользователю необходимо будет только выбрать внесенного в регистратуре пациента из имеющегося списка и нажать на кнопку, в то время как программа автоматически подберет удобное свободное и для специалиста, и для пациента время. В другом случае возможны накладки в составлении расписания из-за недостаточной согласованности или организация потока клиентов по принципу «живой очереди». Одним из самых популярных разработчиков таких программ является компания «Фирма 1С», продукты которой позволяют работать с различными бизнес-процессами. К главным преимуществам компьютерных программ данной фирмы относится их гибкость по отношению к пользователю и возможность адаптировать широкий функционал IT-продукта под нужды организации посредством управления настройками [6,7]. В данной статье рассматривается процесс комплексного внедрения программы «Кинт: Управление санаторием» на платформе «1С: Предприятие 8.3» в деятельности санаторно-курортной организации ООО «Санаторий Усолье». Данная программа имеет 3 основных раздела: «Медицина», «Гостиница», «Питание», и позволяет вести отчетность, составлять клиентскую базу, консолидировать информацию о сроках пребывания постояльцев в санатории для служб проживания, питания и отдела закупок, а также регулировать работу кабинетов за счет автоматизации процесса назначения приемов врачей и процедур [8]. В рассматриваемой организации на данный момент в необходимом объеме используются только разделы «Питание» и «Гостиница», в то время как раздел «Медицина» оказался невостребованным среди сотрудников, так как персонал предпочитает использование бумажных носителей и журналов приема. Однако такой метод не соответствует внутренним требованиям организации по обслуживанию пациентов, так как в результате отсутствия согласованности в распределении клиентского потока в санатории регулярно возникают очереди, что уже приводило к негативной реакции пациентов в отзывах и уменьшении средней оценки санатория.

Для определения причин неиспользования врачами современных IT-технологий в виде данной компьютерной программы более точно было проведено анкетирование врачей и младшего медицинского персонала, в котором респонденты должны были развернуто ответить на вопрос, почему они не используют программу «Управление санаторием» в

своей деятельности. Данный опрос показал, что 50 % опрошенных не понимают, как ей пользоваться, так как не привыкли работать с компьютерными программами, и не видят необходимости переходить с бумажного на электронный формат. В связи с этим можно сделать вывод, что первоначальные предположения подтвердились, и для комплексного внедрения IT-технологии в рабочий процесс необходимы как популярное обучение персонала использованию, так и их мотивация к эксплуатации данной компьютерной

программы в необходимом объеме для получения ожидаемых результатов руководством. Далее в статье предлагается универсальный план мероприятий для комплексного внедрения компьютерной программы в медицинскую организацию, который учитывает необходимость внедрения программы в сжатые сроки с оправданным количеством инвестиций при сохранении непрерывности ведения основной деятельности (таблица 1).

Таблица 1, Этапы программы по внедрению IT-продукта в рабочую деятельность

Этап	Мероприятия	Срок	Ответственные
Обучение и мотивация	1. Семинар; 2. Инструкция по использованию; 3. Привлечение IT-специалиста извне 4. Тестирование на умение сотрудников пользоваться программой	От 2 недель до 1 месяца	Руководитель организации; Программист организации; Руководитель отдела медицины
Проверка промежуточных результатов	Количественная оценка начавших использовать программу после обучения и наличие необходимости дополнительных мероприятий по мотивации	2 дня	

Программа включает в себя 2 основных этапа: «Обучение и мотивация» и «Проверка промежуточных результатов». Первым мероприятием в рамках первого этапа является проведение семинаров по обучению и повышению адаптивности сотрудников для работы с системами автоматизации. Семинар включает в себя несколько частей. Первая часть — популярное объяснение необходимости внедрения систем автоматизации как возможности решения текущих проблем организации, то есть каким образом технологии изменят и улучшат рабочий процесс каждого из сотрудников медицинского отдела, и к каким результатам для всей компании может привести системное использование программы всеми сотрудниками. Вторая часть — предоставление основной теоретической информации по функционалу внедряемого в работу IT-продукта, то есть просвещение, какие конкретные операции могут быть автоматизированы посредством использования данной программы. Третья часть — общая тематическая дискуссия между медицинским персоналом и руководством компании. Таким образом, создание общих семинаров в компании не только способствует получению информации сотрудниками, но и позволяет дать обратную связь, обсудить вместе с руководством и коллегами, что именно затрудняет их при обучении и является для них непонятным. Данный инструмент позволит руководству выяснить, на что нужно сделать упор для облегчения практического использования программы персоналом.

Второе мероприятие включает в себя изучение разработанной для медицинского персонала санатория инструкции, а также индивидуальные консультации с программистом организации. Инструкция включает в себя алгоритм по созданию записи пациента на

определенное время, так как выполнение именно этой операции медицинским персоналом является наиболее актуальным для предприятия. Это основная функция программы «Управление санаторием» для ведения электронной отчетности и устранения очереди как общей проблемы медицинских организаций. Инструкция в данном случае выглядит следующим образом:

1. включить компьютер и зайти в удаленный рабочий стол под своей учетной записью;
2. зайти в программу «Управление санаторием»;
3. зайти на вкладку «Медицина» (отмечена крестом на вкладке слева);
4. под своим именем найти пациента из списка и зайти в его вкладку;
5. в поле «Диагноз» отметить симптомы и в поле «Путевка» выбрать курс путевки;
6. в поле «Назначенные процедуры» после выбора курса путевки появятся обязательные процедуры, их количество и автоматически предлагаемое программой время, при необходимости — отредактировать;
7. распечатать пациенту бланк с назначенными ему процедурами, временем их прохождения и кабинетами.

Такая подручная инструкция в виде алгоритма должна быть расположена рядом с личным компьютером каждого сотрудника, чтобы он мог обратиться к ней в любой необходимый момент. Фактически инструкция иллюстрируется соответствующими скриншотами для визуализации каждого этапа. В случае дополнительных вопросов необходима организация индивидуальных встреч между работником и IT-специалистом компании для полного обучения работе с программой. Если такой инструмент покажет высокий уровень эффективности и сделает вопросы к программисту организации более

конкретными, то в будущем возможно применение данного инструмента для освоения других программ и IT-технологий.

Третье мероприятие вариативно и требует привлечения инвестиций, однако это поможет эффективнее и быстрее внедрить компьютерную программу в рабочий процесс организации: приобретение услуг профессионально обучающего IT-коуча. Профессиональный специалист с навыками обучения и соответствующим образованием, который часто работает с клиентами, сможет лучше объяснить информацию, чем работники IT-отдела предприятия, потому что последние могут не обладать данными компетенциями. Также привлекаемый специалист сможет доработать предлагаемую инструкцию до более простого вида, который будет понятен для каждого сотрудника. При этом для получения должного результата необходимо найти специалиста с опытом по работе с неопытными пользователями ПК и предоставить предварительный доступ к программе.

Четвертое мероприятие является контролирующим результаты обучения, в рамках чего необходимо провести тестирование медицинского отдела программистом организации, чтобы убедиться, что все сотрудники понимают, как использовать программу на практике.

Все предлагаемые инструменты могут быть использованы в любой медицинской организации, и наиболее эффективным является одновременное применение всех из них. Также дополнительно предлагается вариация между реализацией только первого и второго мероприятий или только третьего в зависимости от материальных ресурсов организации, но проведение четвертого мероприятия-тестирования является обязательным для обоих вариантов.

Второй этап плана мероприятий «Проверка результатов» необходим для количественной оценки эффективности первого этапа программы посредством подсчета начавших использовать систему автоматизации сотрудников и наличия необходимости для проведения более коренных внутриорганизационных преобразований по изменению организационной культуры организации и повышению мотивации сотрудников. Данные изменения требуют больших материальных ресурсов и времени, их проведение требует отдельного комплекса мероприятий, который в основном является логическим продолжением мероприятий, описанных выше. Однако качественного выполнения предыдущих этапов может быть достаточно для выполнения поставленной задачи и полного внедрения IT-продукта в рабочий процесс персонала организации, при этом данная программа может быть проведена оперативно в любой организации, не имея значительных ограничений.

В рамках разработанной программы мероприятий по комплексному внедрению программы в рабочий процесс решаются различные задачи, которые ставятся перед администрацией во время необходимости перехода на использование сотрудниками новой технологии или IT-продукта. В результате ее проведения достигается использование функционала

программы в необходимом для организации объеме. При этом предлагаемые действия не требуют больших инвестиций, так как, например в ООО «Санаторий Усолье», лицензия на использование программой уже приобретена предприятием, но только после применения описанных выше мер это вложение станет экономически эффективным. Согласно оценке эффективности реализации разработанной и приведенной в работе системы внедрения либо решит существующую проблему организации, устранив очереди, и достичь повышения удовлетворенности клиентов, либо поможет обозначить необходимость проведения коренных преобразований в организации, в частности изменение организационной культуры и подхода к мотивации. ■

1. Информационные системы и технологии: Научное издание / Под ред. Ю.Ф. Тельнова. - М.: Юнити, 2016. - 303 с.

2. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 7 сентября 2020 г. N 947н «Об утверждении Порядка организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов». – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400083202/> (Дата обращения: 13.10.2022)

3. Медицина онлайн: каким должно быть электронное здравоохранение? [электронный ресурс] - URL: <https://spbmiac.ru/medicina-onlajn-kakim-dolzno-byt-ehlektronnoe-zdravookhranenie/> (Дата обращения: 10.10.2022)

4. Медицинская отчетность [электронный ресурс] - URL: https://www.kontur-extern.ru/info/22689-medicinskaya_otchetnost (дата обращения: 13.10.2022)

5. Здравоохранение в России. 2021: Стат.сб./Росстат [электронный ресурс] - URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravooхран-2021.pdf> (Дата обращения: 17.10.2022)

6. Программа «1С:Предприятие 8.3» – что это и зачем? [электронный ресурс] – URL: <https://www.1ab.ru/blog/detail/1s-cto-eto-za-programma-korotko-o-glavnom/> (Дата обращения: 30.11.2021)

7. Ажеронок В. А. Профессиональная разработка в системе «1С:Предприятие 8.3»: в 2 т. / В.А. Ажеронок, А.П. Габец, Д.И. Гончаров. - 2-е изд. - Москва: 1С-Паблишинг, 2019.

8. Кинт: Управление санаторием [электронный ресурс] - URL: <https://www.kint.ru/products/kus/> (Дата обращения: 17.10.2022)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Информационные системы и технологии: Научное издание / Под ред. Ю.Ф. Тельнова. - М.: Юнити, 2016. - 303 с.

Медицина онлайн: каким должно быть электронное здравоохранение? [электронный ресурс] - URL: <https://spbmiac.ru/medicina-onlajn-kakim-dolzno-byt-ehlektronnoe-zdravookhranenie/> (Дата обращения: 10.10.2022)

Медицинская отчетность [электронный ресурс] - URL: https://www.kontur-extern.ru/info/22689-medicinskaya_otchetnost (дата обращения: 13.10.2022)

Здравоохранение в России. 2021: Стат.сб./Росстат [электронный ресурс] - URL:

<https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravoohran-2021.pdf> (Дата обращения: 17.10.2022)

Ажеронок В. А. Профессиональная разработка в системе «1С:Предприятие 8.3»: в 2 т. / В.А. Ажеронок, А.П. Габец, Д.И. Гончаров. - 2-е изд. -Москва:1С-Паблишинг, 2019.

Кинт: Управление санаторием [электронный ресурс] - URL: <https://www.kint.ru/products/kus/> (Дата обращения: 17.10.2022)

Приказ Министерства здравоохранения РФ от 7 сентября 2020 г. N 947н «Об утверждении Порядка организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов». – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400083202/> (Дата обращения: 13.10.2022)

Программа «1С:Предприятие 8.3» – что это и зачем? [электронный ресурс] – URL: <https://www.1ab.ru/blog/detail/1s-cto-eto-za-programma-korotko-o-glavnom/> (Дата обращения: 30.11.2021)

Digitalization of a healthcare institution to comply with service standards and legislation on the example of the Usolye sanatorium

© Dyatlov S., 2023

The healthcare system is constantly being improved and with each round of technological development uses an increasing number of tools to improve the quality of provided medical services. Due to the special importance of the industry for maintaining people's health, the healthcare sector is heavily regulated, while new solutions make significant changes in the labor activity of industry workers. Accordingly, it is necessary to prepare staff for the transition to new principles of work by training them to use these technologies effectively. This article presents a system of integrated implementation of the management program for Usolye sanatorium as an example of a healthcare institution with conservative views on business processes and staff that are not disposed to use computer technologies.

Keywords: digitalization, computerization, healthcare, management, personnel management, HR

УДК 802.0(077)

ФОРМИРОВАНИЕ КОЛЛОКАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «МЕНЕДЖМЕНТ»

© Копылова Н. В., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье раскрываются особенности обучения коллокациям. Умение правильно использовать коллокации в речи рассматривается как важный этап формирования лексических навыков и как необходимый элемент коммуникативной компетенции у студентов неязыковых специальностей, на примере направления подготовки «Менеджмент». В статье также обосновывается необходимость пересматривать и адаптировать технологии обучения с учетом современных тенденций в образовании. Основываясь на собственном опыте и обобщая результаты ряда исследований по лингводидактике, автор выделяет некоторые эффективные приемы для формирования коллокационной грамотности студентов-менеджеров. Подчеркивается первостепенная важность коммуникативных упражнений, которые, в сочетании с рецептивными, способствуют лучшему запоминанию изучаемой лексики посредством осознанного применения ее в устной и письменной речи. Описываются полезные источники для обучения коллокациям, включающие как профессионально-ориентированные учебные, так и релевантные аутентичные материалы междисциплинарного характера.

Ключевые слова: коллокации, коллокационная компетенция, английский язык для специальных целей, аутентичные материалы, онлайн-словари

Данная статья посвящена проблеме обучения коллокациям. Обобщая определения, имеющиеся в энциклопедиях и теоретических трудах по лингвистике, под коллокацией мы будем понимать устойчивое словосочетание, состоящее из двух и более слов, образующих целостную единицу, с переосмыслением одного из компонентов и его ограниченной сочетаемостью с другими словами. При моделировании высказываний носитель языка использует готовые смысловые блоки, существующие и накапливаемые в его сознании.

Эти блоки, к которым относятся коллокации, лежат в основе механизма порождения речи и у человека, изучающего иностранный язык [1]. Знание коллокаций и умение корректно их использовать — обязательное условие для формирования иноязычной коммуникативной компетенции у студентов. Имеется в

виду важнейшая речепорождающая способность — коллокационная компетенция (другое название — коллокационная грамотность).

В широком смысле такая компетенция — не что иное, как «знание коллокаций и умение оперировать ими в коммуникативных целях» [2, с. 163]. В более узком смысле, согласно Л.Б. Алексеевой, под коллокационной компетенцией следует понимать способность корректно, в соответствии с нормами изучаемого языка, сочетать его единицы и образовывать лексические единства [3, с. 3].

Проблема развития коллокационной компетенции у студентов, изучающих иностранный язык, активно разрабатывается в последние десятилетия [2; 4; 3; 5; 6; 7 и др.]. Накоплено значительное количество работ по лингводидактике, посвященных стратегиям

формирования лексических навыков у студентов как языковых, так и неязыковых специальностей.

Целью нашей статьи является выявление наиболее полезных источников и эффективных приемов для обучения коллокациям определенной целевой аудитории — студентов направления подготовки «Менеджмент» (бакалавриат). Выбор данной группы обучающихся связан с нашим многолетним опытом работы с ними. В статье проводится обзор трудов, посвященных развитию коллокационной компетенции у студентов, обобщаются и формулируются практические рекомендации, применимые к студентам-менеджерам.

Актуальность данной статьи обусловлена следующими причинами.

Во-первых, учитывая такие современные тенденции в образовании, как информатизация и цифровизация, которые влекут за собой качественные изменения условий обучения, необходимо регулярно пересматривать и адаптировать подходы к преподаванию английского языка. Полагаться только на традиционные методы обучения нецелесообразно.

Положительной стороной информатизации и цифровизации является расширение возможностей для изучения иностранных языков, как под контролем преподавателя, так и самостоятельно, как индивидуально, так и в группе, как в учебной аудитории, так и удаленно. В широком доступе появляется все больше приложений и онлайн-ресурсов для изучения и тренировки языковых единиц, включая лексику. Благодаря цифровизации совершенствуются и пополняются онлайн-словари, в том числе словари коллокаций — богатый источник информации.

Однако у данной тенденции имеются и минусы, хорошо известные преподавателям. Быстрота и легкость получения информации и при выполнении языковых заданий может привести к снижению мотивации у студентов. С одной стороны, наличие инструментов автоматизированного и машинного перевода, их доступность и постоянное совершенствование облегчают многие задачи при работе с профессионально-ориентированными текстами на английском языке. Действительно, студенты тратят значительно меньше времени на обработку таких источников, если имеют возможность воспользоваться соответствующими программами. С другой стороны, это негативно отражается на их когнитивных способностях: они не запоминают информацию, для получения которой не было приложено практически никаких усилий. Студенты нелингвистических направлений подготовки, таких как «Менеджмент», в условиях дефицита времени и большого объема заданий по дисциплинам специализации, склонны упрощать себе работу по английскому языку. Полагаясь на популярный нейронный машинный перевод Google, некоторые студенты уделяют недостаточно времени на чтение и аудирование оригинальных англоязычных текстов, не анализируют отдельные его элементы, меньше запоминают, и в целом утрачивают мотивацию к изучению лексики. Это лишь один пример того, что

необходимо принимать во внимание при планировании учебного процесса в современных реалиях.

Формирование коллокационной компетенции — процесс трудоемкий, требующий многократного обращения к аутентичным источникам (корпусам примеров) и последующего осознанного применения изучаемых лексических единиц в устной и письменной речи. Нельзя ожидать высоких результатов и развития коммуникативных навыков у обучающихся без осмысления и тщательной проработки ими языкового материала. Аудиторные занятия и домашняя работа должны планироваться так, чтобы не допустить чрезмерно простых путей решения и минимизировать возможность найти готовые ответы в сети Интернет. Вместе с тем важно максимально использовать открывающиеся возможности электронных ресурсов и доступной информации для освоения лексических единиц в их естественном, аутентичном, виде.

Актуальность данной темы связана также с ошибками в словоупотреблении, которые студенты (и особенно не-лингвисты) допускают из-за нехватки знаний о правилах сочетаемости лексики, в результате чего речь либо звучит неестественно, либо ее смысл искажается. Проблема касается как устной, так и письменной речи. Оказавшись в коммуникативных ситуациях без доступа к лексикографическим источникам (например, при спонтанной речи или во время письменных аудиторных работ), студенты не могут корректно использовать англоязычную лексику и часто выстраивают предложения и подбирают слова, ориентируясь на родной язык.

Данная ситуация неоднократно описывалась и анализировалась исследователями. Говоря о причинах, препятствующих развитию коллокационной грамотности, авторы выделяют лингвистические и психологические факторы. Лингвистические связаны со слабой языковой подготовкой студентов, с одной стороны, и сложностью самого явления коллокации, с другой. Психологические включают в себя, среди прочих, незрелость личности, выраженную в излишней самоуверенности в собственных знаниях и отсутствии мотивации знать язык в совершенстве, неусидчивость и нежелание кропотливо подбирать и запоминать коллокации, несформированность умения учиться в целом [5, с. 169–170].

Для решения проблемы недостаточно развитой коллокационной компетенции у студентов, особенно неязыковых специальностей, требуется создание таких условий обучения, при которых они смогут успешно осваивать материал под контролем преподавателя и самостоятельно. Вероятность списывания должна при этом сводиться к минимуму, а источники должны иметь профессиональную направленность, хотя не исключены и тексты на повседневную тематику, содержащие общеупотребительную лексику. Вслед за Л.Б. Алексеевой, в качестве надежных учебных средств формирования коллокационной компетенции студентов мы будем использовать корпусы текстов — богатые источники аутентичного речевого материала [3], с уточнением, что данные тексты должны быть заимствованы из авторитетных онлайн и

печатных изданий. Однако не стоит отказываться и от материалов, взятых из качественных и выверенных учебников англоговорящих авторов.

Рассмотрим некоторые ресурсы для изучения коллокаций, которые можно применять в учебном процессе и рекомендовать студентам для самостоятельной работы.

Большую практическую пользу имеют лексикографические источники, особенно в онлайн-формате. Любой словарь обязательно содержит информацию о сочетаемости лексических единиц, однако для удобства работы с коллокациями целесообразно обращаться к специальным словарям либо к тем, в которых коллокации представлены в особом разделе. Такие словари — надежные источники о словах языка и их лексических связях [8]. Наиболее полезные, на наш взгляд, — Online OXFORD Collocations Dictionary (<http://www.freecollocation.com>), English Collocations Dictionary (<https://ozdic.com>), а также Macmillan Collocations Dictionary (<https://www.macmillandictionary.com/>), который мы рассмотрим подробнее.

Macmillan Dictionary (словарь Макмиллан) — больше, чем просто словарь. Он состоит из разделов Dictionary, Thesaurus, Collocations, а также содержит много другой полезной информации: этимологию «модных» неологизмов (в разделе Buzzword), обучающие видео по лексике и грамматике, инфографику, интерактивные игры и квизы. Словарь коллокаций Макмиллан — богатый источник, в котором коллокации группируются по семантическим признакам заглавной единицы (ключа). Важно, что предлагается дефиниция каждой семы выбранного слова, перечисляются её частотные коллокаты (по частям речи и позиции по отношению к заглавной лексеме), даются контексты употребления. Еще одним преимуществом данного ресурса является наличие общих рекомендаций для обучающихся по работе словарем коллокаций (Using the Collocations Dictionary). Попасть в специальный раздел коллокаций можно непосредственно из раздела Dictionary или из раздела Thesaurus, перейдя по ссылке Explore Collocations. Однако самый простой способ — задать поиск, вставив в строку ключевое слово и collocations. Например, «supervision collocations». В результате поиска откроется ссылка на словарь — supervision collocations with examples — Macmillan Dictionary, где пользователь получит исчерпывающую информацию о сочетаемости слова supervision. В целом, словарь коллокаций Макмиллан прост в использовании и может быть полезен обучающимся, начиная с уровня Pre-Intermediate.

Для студентов неязыковых специальностей для работы со словарями необходим ознакомительный практикум под руководством преподавателя [9]. Затем работа может включать составление глоссария либо выполнение упражнений на тренировку лексических навыков, подразаемающих обращение к словарю коллокаций.

Задания по составлению глоссария могут предполагать заполнение таблицы следующей

информацией о лексической единице: перечень значений и дефиниций; часть речи и дериваты; синонимы и антонимы; наиболее часто встречающиеся словосочетания; примеры употребления. Задача может быть поставлена иначе: записать пять частотных сочетаний с ключевым словом, найти и выписать примеры употребления не из корпусов примеров словарей, а из иных источников, например, из онлайн-статей по менеджменту. Подобный вид упражнений описан в статье Трифоновой И. С. и Левенковой А. Ю. как «создание и ведение собственного профессионально-ориентированного словаря по принципу сочетания слова с другими словами» [7, с. 224].

Что касается упражнений на тренировку навыка использования коллокаций, целесообразно обратиться сначала к имеющимся учебникам авторитетных издательств. Рассмотрим три группы учебников:

1. комплексные, то есть направленные на все виды речевой деятельности и с широкой деловой тематикой;

2. учебники по профессионально-ориентированному вокабуляру, направленные на расширение и углубление словарного запаса;

3. учебники, направленные на изучение коллокаций.

Заметим, что информация о коллокациях содержится в большинстве современных комплексных учебников по английскому языку для специальных целей. В нашем случае речь идет об учебных изданиях по бизнес-английскому языку, межкультурному деловому общению, для профессиональных коммуникаций либо непосредственно по английскому языку для менеджеров. Представление лексического материала и упражнения на его закрепление предусматривают, в том числе, те или иные формы работы с коллокациями.

Среди полезных комплексных учебников можно выделить второе издание шестиуровневого учебника Business Result издательства Oxford University Press. Нельзя также не отметить серию учебников Market Leader издательства Pearson Longman, разработанных при сотрудничестве с газетой Financial Times. Имеется как многоуровневое издание на общую деловую тематику, так и отдельные выпуски по английскому языку для специальных целей. Другой богатый ресурс — пятиуровневый учебник от In Company 3.0 издательства Macmillan. Вышеперечисленные учебники созданы коллективами авторов. Это лишь малая часть имеющихся в широком доступе методических материалов, которые могут использоваться для развития коммуникативной компетенции студентов-менеджеров, включая и их лексические коллокационные навыки.

Что касается учебников по вокабуляру, отметим два наиболее полезных, на наш взгляд. Это четырехуровневый Business Vocabulary in Use издательства Cambridge University Press, автор Б. Мэскал, и двухуровневый Essential Business Vocabulary Builder / Business Vocabulary Builder издательства Macmillan, автор П. Эммерсон. Оба учебника структурированы тематически, а в последнем

имеются отдельные главы, посвященные коллокациям, распространенным в деловом английском (Collocations for key business words).

В числе учебников, направленных непосредственно на изучение коллокаций, особого внимания заслуживают учебники издательства Cambridge University Press. Это English Collocations in Use авторов Ф. О'Делл и М. Маккарти. Второе издание учебника вышло в 2017 году для уровней Intermediate и Advanced. Представляет интерес и рабочая тетрадь Check Your Vocabulary for Natural English Collocations от издательства A&C Black, авторы Дж. Маркс и А. Вудер. Стоит упомянуть еще один учебник, от издательства Delta Publishing, — Using Collocations For Natural English, авторы Э. Уолтер и К. Вудфорд. Есть и другие пособия, печатные и электронные.

В вышеперечисленных учебниках предложены разнообразные упражнения на ознакомление с коллокациями и отработку навыков их использования. Мы выбрали наиболее полезные из них.

Знакомство с коллокациями часто осуществляется посредством рецептивных упражнений, например, представления базового текста на определенную тему юнита, чаще для чтения, но иногда и для аудирования. В первом случае коллокации выделены графически, а после текста так или иначе предложены их дефиниции — в готовом виде либо в рамках задания. Во втором случае после прослушивания студентам визуально представлены фрагменты скрипта аудиотекста с выделенными лексическими единицами, которые также объясняются.

В учебниках непосредственно о коллокациях материалы могут быть размещены иначе. Наиболее удобным является их группировка по главам, например, Business, Work, Communication, Decisions. Тогда каждый юнит посвящен коллокациям, объединенным одной темой, но имеющим разные ключевые слова (заглавные единицы). Коллокации представлены в контексте с последующим толкованием их значений и упражнениями. Иногда коллокации представлены в алфавитном порядке, по ключевым словам, что менее удобно для изучения отдельных тем.

Распространенные рецептивно-репродуктивные и репродуктивные упражнения на закрепление навыков составления и применения коллокаций включают:

- подстановочные (в самых разных форматах: заполнение пробелов отдельных предложений или целостных текстов предложенными словами / без подсказок, по памяти; заполнение пробелов с последующим внесением пропущенных слов в кроссворд и т.п.);

- сопоставительные, на поиск соответствий (сопоставление частей предложений по смыслу, при этом в одной части есть коллокация; сопоставление частей одной коллокации; соотнесение коллокаций с их дефинициями и т.п.);

- перифраз (замена фрагмента предложения подходящей коллокацией и наоборот; иная формулировка предложения с обязательным использованием заданного слова и т.п.);

- исправление ошибок в использовании коллокаций;

- исключение слова, которое не образует коллокацию с заданной заглавной единицей, из ряда коллокатов;

- ответы на вопросы к тексту с использованием заданных коллокаций.

Опыт показывает, что без коммуникативных заданий коллокации не запоминаются надолго, в связи с чем в вышеупомянутых учебниках предлагаются продуктивные упражнения самых разных видов и форматов, с условием обязательного применения в речи изучаемых коллокаций. Полезными также являются переводные упражнения, позволяющие осмыслить лингвокультурные различия между родным и иностранным языками, а также упражнения с элементами игры, например, «Снежный ком» [7, с. 225].

При всех достоинствах учебников, качество которых проверено многолетней практикой, нельзя ограничиваться только ими, учитывая доступность ключей к контрольным заданиям в Интернет. Рациональнее комбинировать материалы из этих учебников с аутентичными ресурсами.

В связи с развитием и изменениями профессиональной сферы, включая сферу менеджмента, студентам соответствующей специализации необходимо иметь доступ к самым актуальным источникам информации. Использование аутентичных профессионально-ориентированных статей и других медиаресурсов не только повысит их осведомленность относительно менеджмента и иных дисциплин специализации, но и откроет возможности для изучения коллокаций на базе самых новых и полезных корпусов примеров.

Среди имеющихся в доступе аутентичных источников для будущих менеджеров отметим:

- статьи и подкасты из периодических онлайн-изданий: например, журналов Harvard Business Review (<https://hbr.org/>), Forbes (<https://www.forbes.com/>), новостного портала Business Insider (<https://www.businessinsider.com/>);

- мультимедийные материалы из различных специализированных познавательных сайтов, таких как Manager Tools (<https://www.manager-tools.com/>), Ask a Manager (<https://www.askamanager.org/>);

- нехудожественную литературу: например, научно-популярные книги профессиональной направленности, биографии бизнес-лидеров, и т.п.

Можно также использовать учебники по менеджменту и смежным дисциплинам специализации, написанными на английском языке его носителями и не предназначенными для ESP. Взяв за основу такой материал, можно организовать самостоятельную работу студентов над выявлением коллокаций в контексте с последующим обращением к словарям коллокаций и составлением глоссария. Преподаватель может также усложнить задание, разработав и добавив упражнения из числа приведенных выше.

В целом, эффективное формирование коллокационной компетенции у студентов неязыковых

специальностей предполагает следующее: создание благоприятных условий обучения с учетом широкого доступа к разнообразным образовательным ресурсам; отбор подходящих надежных учебных и аутентичных материалов с профессиональной направленностью; использование коммуникативных заданий и упражнений, стимулирующих рецептивные и продуктивные виды речевой деятельности и тренирующих поисковые навыки студентов в словарях коллокаций. Для будущих менеджеров целесообразно также применять узкоспециализированные учебники и медиаресурсы, которые требуют консолидации лингвистических и предметных знаний, умений и навыков. ■

1. Землякова К. В. Коллокации как механизм моделирования высказывания (на материале русского и английского языков) [Электронный ресурс] // Филологические науки. Вопросы теории и практики. – 2016. – № 6 (60). – URL: https://www.gramota.net/articles/issn_1997-2911_2016_6-3_25.pdf (Дата обращения: 16.01.2023)

2. Hill J. Collocational competence [Text] // Readings in Methodology. – 1999. – P. 162-166.

3. Алексеева Л.Б. Методика формирования коллокационной компетенции у студентов неязыковых факультетов в процессе обучения английской научной речи [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2011. – 26 с.

4. Седёлкина Ю.Г. Использование фоносемантических лексических комплексов в обучении иноязычной речи (на материале английского языка) [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – СПб.: СПбГУ, 2006. <https://www.dissercat.com/content/ispolzovanie-fonosemanticheskikh-leksicheskikh-kompleksov-v-obuchenii-inoazychnoi-rechi-na-read> (Дата обращения: 19.01.2023)

5. Петросян И.В. Обучение коллокациям современного английского языка [Текст] // Вестник СПбГУ. Сер. 9. Вып. 2. – 2014. – С. 161-172.

6. Абазовик Е.В., Васильева Л.Е. Роль коллокаций в обучении иностранному языку [Электронный ресурс] // Царскосельские чтения. – СПб., 2017. – С. 365-368. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-kollokatsiy-v-obuchenii-inostrannomu-yazyku> (Дата обращения: 18.01.2023)

7. Трифонова И.С., Левенкова А.Ю. Формирование коллокационной компетенции у студентов направления «Международные отношения» с использованием методов корпусной лингвистики [Электронный ресурс] // Вестник Томского государственного университета. – 2020. – № 452. – С. 219-228. URL: <http://journals.tsu.ru/uploads/import/1949/files/452-219.pdf> (Дата обращения: 18.01.2023)

8. Влавацкая М.В. Словарь коллокаций как ресурс синтагматического потенциала слова [Электронный ресурс] // Lingua mobilis. – 2011. – №2(28). – С. 59-69. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/slovar-kollokatsiy-kak-resurs-sintagmatischekogo-potentsiala-slova/viewer> (Дата обращения: 16.01.2023)

9. Копылова Н.В. Использование онлайн-словарей при обучении английскому языку для специальных целей [Электронный ресурс] // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2018. – № 3. – С. 60-66. URL: https://bibs-science.ru/archive/sbornik_18/3/bibs_science_2018_3_11.pdf (Дата обращения: 18.01.2023)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Hill J. Collocational competence [Text] // Readings in Methodology. – 1999. – P. 162-166.

Абазовик Е.В., Васильева Л.Е. Роль коллокаций в обучении иностранному языку [Электронный ресурс] // Царскосельские чтения. – СПб., 2017. – С. 365-368. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-kollokatsiy-v-obuchenii-inostrannomu-yazyku> (Дата обращения: 18.01.2023)

Алексеева Л.Б. Методика формирования коллокационной компетенции у студентов неязыковых факультетов в процессе обучения английской научной речи [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2011. – 26 с.

Влавацкая М.В. Словарь коллокаций как ресурс синтагматического потенциала слова [Электронный ресурс] // Lingua mobilis. – 2011. – №2(28). – С. 59-69. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/slovar-kollokatsiy-kak-resurs-sintagmatischekogo-potentsiala-slova/viewer> (Дата обращения: 16.01.2023)

Землякова К. В. Коллокации как механизм моделирования высказывания (на материале русского и английского языков) [Электронный ресурс] // Филологические науки. Вопросы теории и практики. – 2016. – № 6 (60). – URL: https://www.gramota.net/articles/issn_1997-2911_2016_6-3_25.pdf (Дата обращения: 16.01.2023)

Копылова Н.В. Использование онлайн-словарей при обучении английскому языку для специальных целей [Электронный ресурс] // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2018. – № 3. – С. 60-66. URL: https://bibs-science.ru/archive/sbornik_18/3/bibs_science_2018_3_11.pdf (Дата обращения: 18.01.2023)

Петросян И.В. Обучение коллокациям современного английского языка [Текст] // Вестник СПбГУ. Сер. 9. Вып. 2. – 2014. – С. 161-172.

Седёлкина Ю.Г. Использование фоносемантических лексических комплексов в обучении иноязычной речи (на материале английского языка) [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – СПб.: СПбГУ, 2006. <https://www.dissercat.com/content/ispolzovanie-fonosemanticheskikh-leksicheskikh-kompleksov-v-obuchenii-inoazychnoi-rechi-na-read> (Дата обращения: 19.01.2023)

Трифонова И.С., Левенкова А.Ю. Формирование коллокационной компетенции у студентов направления «Международные отношения» с использованием методов корпусной лингвистики [Электронный ресурс] // Вестник Томского государственного университета. – 2020. – № 452. – С. 219-228. URL: <http://journals.tsu.ru/uploads/import/1949/files/452-219.pdf> (Дата обращения: 18.01.2023)

Developing collocational competence in ESP classes for managers

© Копылова Н., 2023

This article discusses the problem of teaching collocations. The ability to use collocations appropriately in speech is considered as an important stage of developing lexical skills and building communicative competence in ESP learners, namely, management students. The paper also substantiates the necessity to reconsider and adjust teaching methodology, following modern trends in education. Based on the author's experience and a number of key findings on this topic, the article outlines some effective teaching techniques for building collocational

competence in management students. The author emphasizes the primary importance of communicative activities, which should be combined with receptive language activities. Lexical chunks are learned better through using them in speaking and writing. Finally, the article describes some resources helpful for studying collocations: both professionally-oriented learning resources and authentic materials covering relevant interdisciplinary topics.

Keywords: collocations, collocational competence, English for specific purposes, authentic materials, online dictionaries

УДК 336

РОЛЬ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

© Лалетин В. И., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В современном мире бюджетирование имеет большое значение, так как с учетом различных финансовых возможностей современных организаций, оценки характера множества факторов, бюджетирование обеспечивает соответствие условий, которые сложились на рынках, финансово-экономическим возможностям организации.

Ключевые слова: бюджетирование, система бюджетирования, эффективность бюджетирования в организации

Сегодня проблема бюджетирования является одной из самых актуальных, потому что повышение эффективности управления предприятием требует применения современных, хорошо зарекомендовавших себя в мировой и отечественной практике инструментов. Как система управления, сыгравшая важную роль в развитии современных предприятий, комплексное бюджетное управление является основным методом внутреннего управленческого контроля предприятий. Бюджетирование сегодня — это один из основных инструментов для эффективного менеджмента, который помогает руководителю вести эффективный и прибыльный бизнес.

Существует несколько определений, что такое бюджет и бюджетирование, остановимся на наиболее точных из них, на наш взгляд. Бюджетирование — это:

1. процесс составления, исполнения и контроля за исполнением бюджета;

2. технология управления, ориентированная на принятие финансово обоснованных решений [1].

«Бюджет — это фонд денежных средств, необходимый для реализации задач и функций предприятия» [2]. Встает вопрос определения главного критерия оценки системы управления бюджетом. Исходя из практического опыта, — это достижение плановых показателей. Чем выше точность планирования, тем более предсказуемой становится деятельность предприятия, тем эффективнее можно использовать его ресурсы, тем выше будут финансовые показатели его деятельности [3].

Иногда бюджет ассоциируют с финансовым планом. Это не совсем правильно, потому что бюджет — это не только план, выраженный в деньгах, но и планы в натуральных показателях (например, бюджет

производства отражает объем производства продукции в определенный период времени) [4].

При формализации будущей системы бюджетирования необходимо:

- определить стратегию компании (миссию и т. д.);
- сформулировать главные цели: что необходимо получить в результате бюджетирования (реализацию стратегии, оперативные результаты и т. д.);
- выявить объекты и уровни бюджетирования;
- определить, какие показатели позволят контролировать достижение целей;
- определить задачи, которые могут быть решены с помощью бюджетирования;
- выбрать наименее затратные инструменты, которые помогут решить указанные задачи;
- формализовать регламент использования инструментов;
- рассчитать экономический эффект от внедрения системы [5].

Процесс бюджетирования состоит из нескольких стадий, представленных в таблице 1. Формирование финансовой структуры является базовой основой самого предприятия. На этапе планирования рассматриваются конкретно поставленные цели с заданным временным и количественным ориентиром. Этап исполнения должен реализовываться различными структурами предприятия и на различных его уровнях (производственных, административных). Контроль исполнения существует на всех этапах процесса бюджетирования. Анализ исполнения идет на заключительном этапе и является комплексным.

Разработку системы бюджетирования можно разделить на 5 основных этапов, представленных в таблице 1.

Таблица 1. Этапы разработки системы бюджетирования в организации

Этапы	Название	Сущность
-------	----------	----------

1	Финансовое планирование	Формирование самой бизнес-модели, построение
2	Планирование	Конкретные цели
3	Исполнения бюджета	Сопоставление результатов полученных и начальных прогнозных планов
4	Оперативное управление и контроль исполнения	Существует на всех этапах планирования
5	Анализ исполнения бюджета	Выявление причин отклонений от запланированного бюджета

Однако многие предприятия по-прежнему имеют некоторые проблемы в управлении бюджетом. Остановимся на некоторых из них.

1. Недостаточное понимание комплексного управления бюджетом.

Эта проблема в основном встречается на малых и средних предприятиях. Управление предприятием не имеет полного и правильного понимания комплексного управления бюджетом, а концепция управления относительно отсталая. Даже если предприятие осуществляет комплексное управление бюджетом из-за недостаточного понимания важности бюджета, существуют необоснованные бюджетные цели, слабая связь между целями работы и бюджетами, отсутствие жесткости в бюджетах, неэффективное исполнение бюджета.

2. Система управления недостаточно совершенна.

На построение комплексной системы управления бюджетом руководство предприятия и финансовый отдел не обращают должного внимания. Отсутствует отраслево-финансовая интеграция [6].

3. Подготовка бюджета не связана со стратегией развития и годовым бизнес-планом предприятия.

Составление комплексного бюджета должно быть подготовлено в соответствии со стратегическими целями развития и бизнес-планом предприятия, а фактические потребности развития дела должны рассматриваться вокруг центральной работы по развитию предприятия. Многие предприятия уделяют недостаточное внимание к бюджетированию, режиму управления, контролю финансовых средств, что приводит к отрыву бюджета от реальности, отклонению между подготовкой бюджета и исполнением бюджета,

а также отсутствию координации между бюджетным управлением и целями развития предпринимательской деятельности, что приводит к недостаточной жесткости бюджета, трудностям в исполнении бюджета или неэффективному исполнению, а также трудностям в оценке бюджетных целей, что делает работу по управлению бюджетом недостаточно благоприятной для реализации бизнес-целей предприятия. Влияют на реализацию стратегических целей предприятия, и даже вызывает растрату ресурсов предприятия, ограничивая развитие предприятий [7].

4. Система оценки эффективности работы не идеальна, а ограничения и стимулы недостаточны.

Оценка исполнения бюджета является важной частью внутреннего контроля комплексного управления бюджетом, который играет важную руководящую роль в создании рабочей среды, повышении энтузиазма, инициативы и креативности всего персонала, содействии стандартизированному управлению бюджетом и строгому выполнению управленческих обязанностей. Многие предприятия не придают значения оценке исполнения бюджета и не осуществляют контроль за целевыми показателями из источника подготовки бюджета: показатели оценки неясны и ненаучны, отсутствует механизм анализа, отсутствует система бюджетной подотчетности и сформирована неэффективная система экономической отчетности.

Существует множество подходов и методов бюджетирования, но в настоящее время наиболее распространенными являются представленные в таблице 2.

Таблица 2. Виды бюджетирования

Вид бюджетирования	Где применяется
Инкрементальное (приростное)	Чаще применяется на крупных предприятиях, где основные затраты не меняются годами.
С нуля	Метод жесткий и сложный, но полезен, если нужно сократить издержки при финансовом спаде или реструктуризации. Подходит некоммерческим предприятиям, в которых есть произвольные расходы и много вспомогательных видов деятельности.

Процессное бюджетирование или Activity-based	Метод АБВ определяет, сколько нужно ресурсов для проведения определенных действий, нацеленных на достижения целевых показателей в компании. Используется в малом и среднем бизнесе.
«Сверху вниз» или «снизу вверх»	Используется при вовлеченности менеджеров низшего и среднего звена. Используется в крупных организационных организациях.

Выбор методики бюджетирования зависит от таких факторов как: масштаб, специфика деятельности предприятия, внутренние условия, объемы производства и продаж. А также от задач, с которыми столкнулась компания на стыке стратегического, операционного и бюджетного планирования.

Современное предприятие сегодня не может быть успешным и конкурентоспособным без процесса бюджетирования. Жёсткая конкурентная среда способствует применению и внедрению системы бюджетирования для тщательного планирования и достижения поставленных целей. В результате внедрения системы предприятие получает эффективный инструмент финансового менеджмента. Также кроме самой системы необходимы квалифицированные финансовые менеджеры, которые способны грамотно реализовывать поставленные задачи. Помочь понять и определить, что получит предприятие, прибыль или убыток, и какой конкретный бюджет необходимо принять для достижения целей и способно реализовать бюджетирование. ■

1. Гамаюнов В. В., Хруцкий В. Е. Внутрифирменное бюджетирование. Настольная книга по постановке финансового планирования. М.: Финансы и статистика, 2006. 464 с.

2. Немировский И. Б., Старожукова И. А. Бюджетирование. От стратегии до бюджета – пошаговое руководство. М.: Вильямс, 2006. 512 с.

3. Бюджетирование: шаг за шагом / Е. Добровольский [и др.]. СПб.: Питер, 2008. 448 с.

4. Грошева Н.Б. Методика расчёта затрат на построение и функционирование системы бюджетирования на предприятии, Макроэкономический анализ: методы и результаты, 2008.-71 с.

5. Грошева Н. Б., Потапкина М. А. Практические финансы: Учеб. пособие. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2008. 211 с.

6. Виткалова А. П. Внутрифирменное бюджетирование: учебное пособие для бакалавров / А. П. Виткалова. – М.: Дашков и К, 2016. – 128 с.

7. Ладыгин В.В. Бюджетирование и контроль на предприятии. – М.: Едиториал УРСС, 2021. – 530 с.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Бюджетирование: шаг за шагом / Е. Добровольский [и др.]. СПб.: Питер, 2008. 448 с.

Виткалова А. П. Внутрифирменное бюджетирование: учебное пособие для бакалавров / А. П. Виткалова. – М.: Дашков и К, 2016. – 128 с.

Гамаюнов В. В., Хруцкий В. Е. Внутрифирменное бюджетирование. Настольная книга по постановке финансового планирования. М.: Финансы и статистика, 2006. 464 с.

Грошева Н. Б., Потапкина М. А. Практические финансы: Учеб. пособие. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2008. 211 с.

Грошева Н.Б. Методика расчёта затрат на построение и функционирование системы бюджетирования на предприятии, Макроэкономический анализ: методы и результаты, 2008.-71 с.

Ладыгин В.В. Бюджетирование и контроль на предприятии. – М.: Едиториал УРСС, 2021. – 530 с.

Немировский И. Б., Старожукова И. А. Бюджетирование. От стратегии до бюджета – пошаговое руководство. М.: Вильямс, 2006. 512 с.

Budgeting system at the enterprise

© Laletin V., 2023

In the modern world, budgeting is of great importance, since, taking into account the various financial capabilities of modern organizations, assessing the nature of many factors, budgeting ensures that the conditions that have developed in the markets correspond to the financial and economic capabilities of the organization.

Keywords concepts for our study are budgeting, budgeting system, budgeting efficiency in the organization

© Литвинова М. Н., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Данная статья включает в себя результаты исследования, проведенного студенткой 2 курса Сибирско-американского факультета Байкальской международной школы. Ключевой задачей данного исследования является изучение существующей системы мотивации персонала в компании ООО «Ангара-Реактив» и внедрение мероприятий по её совершенствованию в рамках тенденций.

Ключевые слова: мотивация, персонал, производственное предприятие, инструменты

Одной из основных и главных задач в работе каждой компании в современном мире является организация эффективной работы сотрудников, которая позволит увеличить производительность организации в целом. Для достижения данной задачи организации повсеместно стараются использовать всевозможные методы мотивации.

Увеличение мотивации сотрудников повлечет за собой лишь положительные моменты как для организации, так и для каждого сотрудника отдельно. Существует несколько известных систем мотивации, которые применяются в современном обществе: материальная и нематериальная. Каждая из этих систем имеет свои плюсы и минусы. Например, материальная система мотивации может быть не совсем правильной в организации, поскольку есть вероятность возникновения враждебных отношений внутри коллектива, также, по мнению многих авторов [2], она является краткосрочной и удовлетворяет самые базовые потребности. Нематериальная система мотивации, наоборот, может послужить катализатором для возникновения более дружественных связей и взаимоотношений в коллективе [1]. Поэтому выбирая между этими двумя системами отделить по работе с персоналом в компании стоит быть предельно аккуратным, чтобы не ухудшить их эффект.

В ходе проведенного исследования автор изучил существующую систему мотивации персонала в компании ООО «Ангара-Реактив», выявил ключевые проблемы, которые имеют влияние на сотрудников, предложил мероприятия по улучшению системы мотивации персонала для обеспечения более эффективной работы организации в целом. ООО «Ангара-Реактив» находится в Иркутской области городе Ангарске. Общество с ограниченной ответственностью «Ангара-Реактив» зарегистрировано Отделом регистрации администрации АМО 10.07.2001 года и является частным предприятием [3]. В настоящее время организация является уникальным, многопрофильным предприятием. Спектр применения продукции очень широк: это реактивы для электротехнической, авиационной, кожевенной, металлургической, лакокрасочной промышленности, товары народного потребления, химические реактивы

для различных органических синтезов. Предметом деятельности общества является: организация оптовой и розничной торговли; производство и реализация химической продукции; проектирование, строительство, ремонт и эксплуатация вредных и химически опасных производств; ремонт и эксплуатация химического оборудования. Основные группы выпускаемой предприятием продукции: органические химические вещества реактивных квалификаций: аммиак водный, ацетон, тетраэтоксититан, жидкости дефектоскопии и многое другое; химическая продукция производственно-технического назначения: блескообразователи, охлаждающие жидкости, электролиты, титанорганические соединения и др.; товары народного потребления: растворители, средства по уходу за автомобилями. Среднесписочная численность работающих на предприятии в настоящее время 153 человека. Основные профессии: аппаратчик производства химреактивов, укладчик-упаковщик, инженер-технолог, мастер производства, слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, литейщик пластмасс, оператор технологических установок, машинист компрессорных и насосных установок.

Поскольку в компании ООО «Ангара-Реактив» имеется большое количество сотрудников, отвечающих за различные системы в организации, то было решено изучить систему мотивации персонала. В современном мире она имеет большое влияние на работников, что сказывается на их производительности и лояльности к компании. В изучаемой компании находится большое количество сотрудников в производственных областях, что указывает на специфику разработки системы мотивации.

В ходе проведения научной работы были изучены внутренние нормативно-правовые документы организации и проведены опросы среди сотрудников для выявления уровня удовлетворенности труда. На рисунке 1 автор наглядно предоставляет результат опроса среди сотрудников организации. В данном опросе приняло участие 135 человек, что составляет 88 % от всех сотрудников организации.

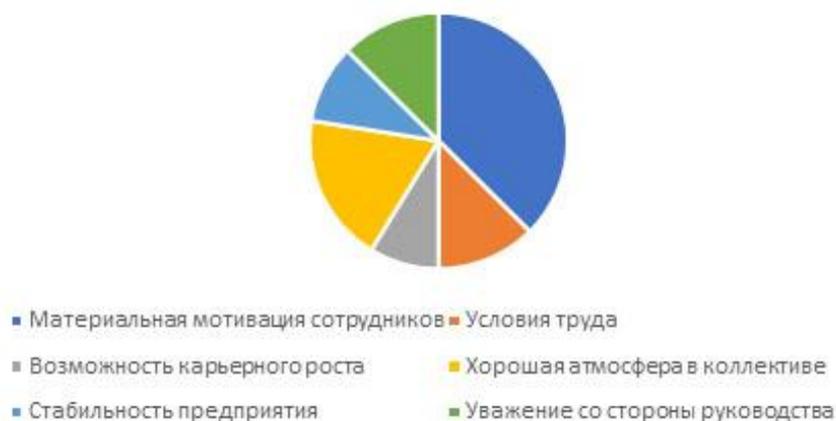


Рис. 1. Факторы, влияющие на трудовую деятельность

Проведя данное исследование было выявлено что ключевым фактором, влияющим на большинство сотрудников, является материальная мотивация труда. Вторым значимым фактором стоит хорошая атмосфера в коллективе. Далее были указаны условия труда и уважение со стороны руководства. Последнее место делят: возможность карьерного роста и стабильность предприятия. Таким образом был сделан вывод что сотрудникам важны как материальные, так и нематериальные факторы мотивации труда. Но всё же

суммарно нематериальные факторы можно назвать лидирующими на предприятии ООО «Ангара-Реактив». В таблице 1 представлены обработанные ответы сотрудников, отвечающие на вопросы по предоставлению нематериальных благ внутри организации. Ответы на некоторые вопросы могут различаться в зависимости от отдела персонала, например, производственные и офисные сотрудники могут иметь различия в предоставляемых им возможностях на рабочих местах.

Таблица 1. Уровень удовлетворенности сотрудников системой нематериальной мотивации

Содержание вопроса	Оценка 0–1 (чел.)	Оценка 2–3 (чел.)	Оценка 4–5 (чел.)
Считаете ли вы, что успешное выполнение работы и должностных обязанностей приведет к повышению по карьерной лестнице	52	16	12
Удовлетворены ли вы системой публичного выражения благодарности за проделанную работу лучше других работников	85	11	3
Удовлетворены ли вы помощью со стороны руководителя (похвала, готовность помочь, предоставление права выбора)	31	19	23
Удовлетворены ли вы условиями труда в компании	9	17	89
Какова ваша оценка получаемого морального поощрения	51	20	14
Довольны ли вы системой обучения, которую предоставляет компания	25	33	76
Поздравляют ли вас публично со значимыми праздниками	41	26	10
Проходят ли у вас выездные мероприятия для сплочения коллективного духа	74	31	14

В ходе изучения результатов данного опроса сотрудников компании ООО «Ангара-Реактив» автором был сделан вывод, что работники в большинстве не получают вознаграждения в нематериальной сфере. Большинство негативных оценок (0–1) были выставлены на вопросы, которые как раз связаны с нематериальной системой мотивации, например, «какова ваша оценка получаемого морального поощрения» или «проходят ли у вас выездные мероприятия». Лишь на два вопроса большинство сотрудников ответили высокой оценкой

(4–5): «удовлетворены ли вы условиями труда» и «довольны ли вы системой обучения, которую предоставляет компания».

Следующий опрос, проведенный автором, был на выявление основных факторов мотивации сотрудников в компании ООО «Ангара-Реактив». На рисунке 2 представлена диаграмма с ключевыми вариантами изменений в мотивационной системе. Опрос был составлен на основе возможных мероприятий по улучшению мотивационной системы.

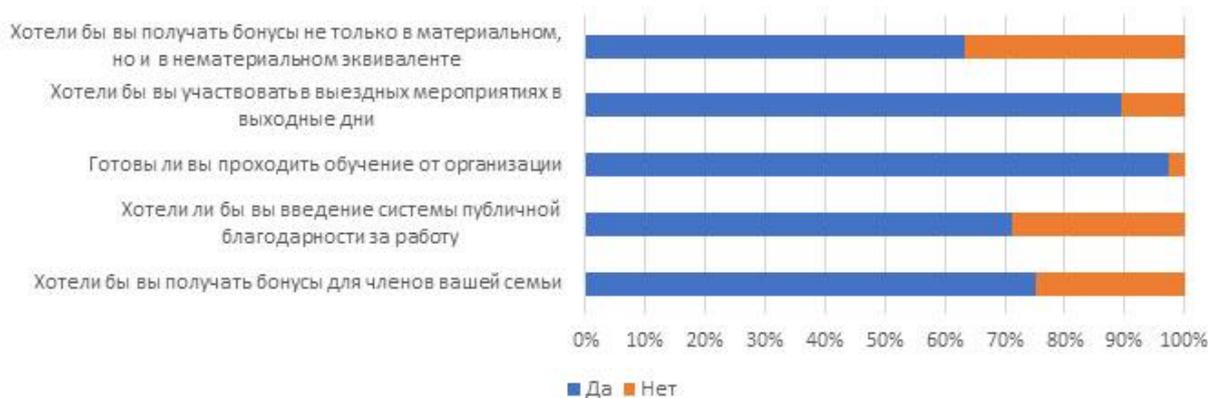


Рис. 2. Ключевые факторы мотивации сотрудников в компании ООО «Ангара-Реактив»

В данном опросе приняло участие 153 сотрудника, что охватывает 100 % всех сотрудников организации. Исходя из рисунка 2 можно сделать вывод что сотрудники компании ООО «Ангара-Реактив» всё-таки готовы к получению нематериальной мотивации со стороны руководства. Таким образом с помощью проведенного исследования было получено представление каким образом стоит разрабатывать систему мотивации персонала в компании ООО «Ангара-Реактив». например, для одной части коллектива будет важно улучшение нематериальной стороны мотивации, такой как публичное поощрение, выездные мероприятия и устная благодарность. Другой же части сотрудников будет важно получить материальную мотивацию, к которой автор относит денежные поощрения и бонусы для членов семей.

Исходя из проведенных опросов автором были выявлены наиболее перспективные мероприятия для решения существующих проблем в системе мотивации в компании ООО «Ангара-Реактив». Для производственного предприятия было предложено наметить ориентир по следующим направлениям: предоставить льготные условия на базах отдыха, ввести льготные путёвки в оздоровительные лагеря для детей сотрудников, проводить выездные мероприятия, ввести публичное награждение и поощрение сотрудников за качественную работу или в честь важного события для компании или лично сотрудника, создать всевозможные конкурсы среди сотрудников (например, «лучший сотрудник отдела»).

Компания ООО «Ангара-Реактив» является химическим предприятием с опасными и вредными условиями труда, поэтому предоставление медицинских страховок по мнению автора является важным и первостепенным аспектом [4]. Каждый сотрудник, после данного внедрения, будет иметь возможность проверять своё здоровье своевременно, что может привести к уменьшению профессиональных заболеваний и увеличению продолжительности работы в организации. Более того данное мероприятие может позволить начать привлекать более молодой персонал в организацию, поскольку в современном мире тема здоровья имеет ключевое значение для молодёжи. Следующее одно из наиболее важных введений — это предоставление льготных условий на базах отдыхах

сотрудникам и их семьям, и предоставление скидок для детей сотрудников в лагеря. При внедрении данных мероприятий предполагается что сотрудники смогут получать качественный отдых за счёт проведения своих отпусков в лечебных санаториях, которых на территории Ангарского округа достаточно много. Пройдя лечение и профилактику производственных заболеваний, сотрудники будут меньше уставать за рабочим местом и получить настроение вновь влиться в рабочую атмосферу. Предоставление льготных путёвок для детей также является первостепенной задачей, поскольку более 90 % сотрудников завода имеют или планируют в ближайшее время заводить детей. Это может позволить сократить отпуска в летнее время, поскольку чаще всего родители не имеют возможности оставить своего ребёнка одного дома или на родственников именно в период летних каникул. Ещё одно мероприятие — это организация выездных мероприятий для сотрудников компании ООО «Ангара-Реактив». поскольку организация является достаточно большой, то предлагается разделить данные мероприятия по различным отделам (например, офисный и производственный персонал). Выездное мероприятие не всегда должно включать в себя какие-то праздники или массовые гуляния это могут быть достаточно полезные выезды, такие как, субботник по уборке мусора на берегу реки или озера, или выезд и помощь бездомным животным, помощь пенсионерам или детям в детских домах. Данная инициатива может быть полезна как для сплочения коллектива, так и для повышения их моральных качеств. Более того такие мероприятия могут начать подготавливаться заранее всем коллективом совместно, что повысит возможность общаться сотрудникам друг с другом чаще и легче понимать друг друга во всевозможных вопросах.

Итогом вышесказанного хотелось бы отметить, что изменения в глобальной системе мотивации также должны нести изменения и в компаниях в целом. Мероприятия, изложенные выше могут позволить организации получить более лояльных сотрудников, уменьшить текучесть кадров, уменьшить количество больничных дней среди персонала и иметь в своём распоряжении постоянный полный штат сотрудников. ■

1. Маслоу А. Мотивация и личности / А. Маслоу; пер. с англ. Т. Гутман., Н. Мухина. – Питер, 2019, 400 с.

2. Нематериальная мотивация – эффективный способ мотивации персонала [Электронный ресурс] // Международный научный журнал «ВЕСТНИК НАУКИ» №4 (25) – Электрон. дан. – 2020. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nematerialnaya-motivatsiya-effektivnyy-sposob-motivatsii-personala/viewer> (Дата обращения: 03.12.2022)

3. ООО «Ангара-Реактив» [Электронный ресурс] - URL: <http://www.angarareaktiv.ru/> (Дата обращения: 03.12.2022)

4. Соснина Е.В. Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии / Е.В. Соснина, М.В. Боровицкая [Электронный ресурс] – URL: <https://moluch.ru/archive/124/34159/>; (Дата обращения: 07.12.2022)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Маслоу А. Мотивация и личности / А. Маслоу; пер. с англ. Т. Гутман., Н. Мухина. – Питер, 2019, 400 с.

Нематериальная мотивация – эффективный способ мотивации персонала [Электронный ресурс] // Международный научный журнал «ВЕСТНИК НАУКИ» №4 (25) – Электрон. дан. – 2020. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nematerialnaya-motivatsiya-effektivnyy-sposob-motivatsii-personala/viewer>

motivatsiya-effektivnyy-sposob-motivatsii-personala/viewer (Дата обращения: 03.12.2022)

ООО «Ангара-Реактив» [Электронный ресурс] - URL: <http://www.angarareaktiv.ru/> (Дата обращения: 03.12.2022)

Соснина Е.В. Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии / Е.В. Соснина, М.В. Боровицкая [Электронный ресурс] – URL: <https://moluch.ru/archive/124/34159/>; (Дата обращения: 07.12.2022)

Application of staff motivation tools at production enterprises on the example of the chemical factory «Angara-reaktiv»

© Litvinova M., 2023

This article includes the results of a study conducted by a 2nd year student of the Siberian American Faculty of the Baikal International School. The main objective of this study is to study the existing system of personnel motivation in the company Angara-Reaktiv and introduce measures to improve it within the framework of trends.

Keywords: motivation, staff, manufacturing enterprise, tools

УДК 378.147

TEACHING PREPARATION FOR THE TOEFL COURSE AT BAIKAL INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL: EXPERIENCE AND PERSPECTIVES

© Luganskaia E.V., 2023

Irkutsk State University, Irkutsk

Providing a rationale for continuing to teach preparation for the TOEFL course in the current situation, the article describes a new approach to teaching the discipline and offers a different perspective of using TOEFL materials, tasks, and methodology. After giving the test overview and analyzing some literature on the topic, the paper discusses how preparation for TOEFL can help students gain not only language competences but also essential academic and professional skills. Specifically, this course embraces all the four language competences in a balanced manner, which gives our alumni a competitive edge, and teaches the English way of thinking and organizing oral and written responses and different academic products. Besides, it exposes students to academic English with its style differences and teaches North-American culture and international academic values that will help them succeed as students and future specialists.

Keywords: teaching English, TOEFL preparation, TOEFL materials, language skills, language competences, academic English

In a fast-changing world, universities have to learn quickly to adapt to different challenges. Recently there was a pandemic with distance learning, and now there is a new reality affecting students' needs and interests that has to be dealt with. Several years ago the American program offered by our University in partnership with the University of Maryland Global Campus was rather popular with the students; however, due to the high dollar rate and the political situation, enrollment numbers are falling, and curriculum developers and teachers have to reevaluate their approaches to teaching and the courses taught.

Our English curriculum includes a preparation for the TOEFL course because getting a passing score for TOEFL is a basic requirement to take a bachelor's degree from the US College. However, to embrace all the students' needs, we have to switch the focus from teaching to the test to using TOEFL materials to teach important language and strategic skills alongside with competences relevant for

students and future managers. This enables us to prepare those willing to join the American program to do so and to take into account the interests of those who are not going to take the exam and take the American bachelor's degree. After analyzing literature on the use of international exam materials and methodologies in teaching English, this paper goes on to discuss the benefits and outcomes of incorporating TOEFL into language instruction.

Background and Context

Before describing the experience of delivering the preparation for the TOEFL course, it is necessary to give an overview of the test. The primary purpose of TOEFL is to measure the academic English proficiency of non-native English speakers seeking admission to English-medium colleges. This international test has existed since 1962 and has undergone several revisions which resulted in the current version consisting of four parts. According to the Educational Testing Service, a service that developed it,

«TOEFL iBT test is a reliable, fair and accurate measurement of the four language skills — reading, listening, speaking and writing — the way they're used in an academic environment» [1].

The TOEFL iBT Reading section assesses how well test-takers can read and understand materials used in an academic setting. It includes three passages with 10 questions per passage. The passages are excerpts from university textbooks that could be used in introductions to a topic. The TOEFL iBT Listening section is designed to measure the ability to understand campus conversations and lectures in English. It includes listening for basic comprehension, understanding the speaker's attitude and degree of certainty, and connecting information. There are 3 or 4 lectures, some with classroom discussion, each 3–5 minutes; there are 6 questions per lecture and 2 or 3 campus-based conversations, each 3 minutes long with 5 questions per conversation. Speaking is the third part of the test and lasts for about 17 min. It measures the ability to speak English effectively in an academic environment. The four tasks resemble real-life situations that can be encountered both in and outside of a classroom. Three out of four questions are integrated, and test-takers are expected not only to speak but also to read and listen. Finally, the writing portion of the TOEFL consists of two writing tasks: independent and integrated. In both the cases, test-takers are required to write essays [1].

Not only is the test tough and long (3 hours) but it is also rather expensive, and now can be taken from home by Russian students. Getting a passing score (usually 80 out of 120) is a basic requirement to enter a foreign university.

Even though for different reasons, after completing the course few of our students take TOEFL and enroll in the American program at the moment, we continue teaching freshmen to the TOEFL. Not so many universities in Russia provide dual-degree programs that enable Russian students to get both a Russian and an American diploma certificate studying in Russia — all this at a reduced cost. To the best of my knowledge, there are only two universities to the east of the Urals that offer such an opportunity: Far Eastern Federal University and ours. Moreover, the cost is rather attractive although it might not seem so for parents and students who are not familiar with the current tuition fees in the USA. While getting a bachelor's degree in America costs at least \$40,000 for foreigners per year, amounting to minimum \$160,000 for the whole program, our business school provides a much cheaper option. Thanks to the contract between our partner University of Maryland Global Campus and ours, students have a chance to earn an undergraduate degree from an American university thirteen times cheaper than in the USA. This is a unique offer that our business school would like to keep, and that is why our English curriculum includes a preparation for the TOEFL course. It is worth mentioning, though, that preparation for the TOEFL is not the only English course delivered to students. Besides it, there are other courses and modules, focusing on Grammar, Academic Writing, Business English and Leadership, Mass Media, and Home Reading.

Literature Review

Although there are extensive publications on the preparation for international exams, there is little literature

about the use of these exam materials beyond their main goal. Among those writing about it, there are some authors that justify their use in the English curriculum and suggest incorporating exam materials into English courses for various purposes. To illustrate, N.V. Kopylova and Yu.G. Lipko [2] describe their positive experience of using TOEIC to teach future managers. In particular, they consider TOEIC to be not only an effective and appropriate instrument for assessing the level of communicative language proficiency of students majoring in management but also a basis for further development of English language teaching materials to help students improve business communication skills. What is more, they claim that the integration of this test into the Business English syllabus helped them boost students' motivation due to the exposure to authentic professional dialogs and texts. Ye.V. Koss and A.V. Kirillova [3] use TOEIC as a tool of formative and summative assessment. They believe that preparation for an international English examination makes a future specialist more competitive in the job market.

S.A. Zhemchugova, L.N. Evseeva, and E.L. Safronenko [4] also share their experience of applying international Teaching Knowledge Test to develop future teachers' English language skills. Revealing the educational potential of the above-mentioned test, they justify the efficiency of incorporating its content and methods into the language program. The article by N.P. Soboleva and L.N. Yuzmukhametova [5] discusses how IELTS is used at Kazan Federal University to teach students majoring in humanities. Specifically, the authors describe how certain exam tasks and sections help them develop the four language competences: reading, listening, speaking, and writing.

Considerably less is recorded in the pedagogical literature about the practical use of TOEFL content in teaching English. Some practitioners [3, 4, 5, 6] admit the objectivity, versatility, and practicality of measuring linguistic competences with the help of international exams suggesting that they be used in our Russian education to monitor students' academic performance and language proficiency. Namely, the study by R.A. Ivanova, A.V. Ivanov, and S.Yu. Filippova [6] describes the practice of Nizhny Novgorod HSE to assess students' reading skills in the testing format. For this purpose, they use CAE, TOEFL, and IELTS. As they pay specific attention to developing different reading skills (scanning, skimming, and reading for detail), the aforementioned exam materials prove to be an effective tool to monitor undergraduates' progress, which allows them to make rating scales vividly demonstrating students' achievements in learning a language.

As for foreign literature, there are very few publications on the topic as well. TOEFL appears to be used primarily for guiding admissions decisions at universities. Nevertheless, a study by J. Smart [7] suggests using TOEFL scores for other purposes. In his research article, he provides a review offering guidelines for further investigation into the TOEFL's potential as an assessment tool for placement. Actually, he recommends using writing sub-scores in identifying course placement needs for second-language writers. Also TOEFL sub-scores might be considered when

placing student applicants in language support classes [7]. However, language instructors do not seem to use the test much to teach English. This study fills the gap and provides the rationale for applying TOEFL tasks and methodology to language instruction.

Discussion

One of the most important reasons why we expose students to TOEFL is that the test preparation goes well with our approach to teaching English. We believe that the best way to do it is to teach all language competences simultaneously, paying equal attention to reading, listening, speaking, and writing. The test checking language ability comprehensibly requires that all the four competences be taught and mastered. According to our undergraduate curriculum, each student group has 10–12 hours of English, which is quite enough to deal with all language skills. Usually at most universities and language centers some language skills are underestimated and, therefore, neglected. This is especially true of writing. However, at our business school, writing gets sufficient attention and is taken seriously. There is a comprehensive program that starts with basic writing for freshmen and ends up with more advanced academic writing for older students. Using TOEFL materials for teaching, we assess progress with the help of TOEFL tasks and methodology. If the groups are low-level, we use TOEFL materials developing basic skills, and if undergraduates have high language proficiency, it is easy to adapt by offering them more advanced textbooks for TOEFL preparation.

Another advantage of TOEFL is that it is a test designed to check not how well students know English, but rather how well they can use it. Knowing a language and actually using it are very different things, and teaching the TOEFL course helps us develop essential competences important for future managers. In particular, one of the competencies (YK-4) that English is expected to build is that undergraduates should be able to take part in both oral and written communication in every-day situations and in the professional sphere. Paying equal attention to all the four language aspects, we achieve a higher level of English language proficiency overall among our students. Consequently, TOEFL-related tasks are used in formative and summative assessment because what is tested affects what is taught and what is learned and vice versa. As Powers states, standardized tests are almost always fairer to those who take them when multiple methods and multiple question formats are used [8]. Besides, it is hard to disagree with the researchers discussed before that preparing students for international tests does give them a competitive edge. With a sufficient TOEFL score, they can take master's degree programs abroad and in very prestigious Russian universities where English is chosen as a medium for instruction.

Moreover, TOEFL embraces both every-day vocabulary and grammar structures and academic materials. The idea of the TOEFL test is to check not only how well students can survive in a new setting, but also how well they can cope with the study program. This means that they should be able to find themselves on campus, to sign up for programs and clubs, to live in dormitories, manage schedules, deal with their studies, eat, do sports, and entertain. In order to prepare

students for this, the listening and the speaking parts of the test have dialogs between students and university employees which show how students are expected to interact with professors, university staff, and their peers, how they can solve different problems with the schedule conflict, pay tuition fees or parking tickets, choose courses or enroll in work-and-study programs, settle issues with room-mates, and so on. Alongside with that, there are also academic lectures on a variety of academic disciplines ranging from business, political science, history, technology to various life sciences including geography, geology, astronomy, biology, chemistry, environmental science, and medicine. These materials help us expose students to different language styles (informal and formal) and acquaint them with the differences in terms of vocabulary, grammar, and syntax.

One more benefit is that TOEFL helps us teach students how to organize thoughts effectively and structure oral responses and written texts in a way that can be understood by native speakers. For instance, one of the three criteria for evaluating oral responses is topic development, which implies that students are expected to start with an introduction, continue with the body, and wrap up with a conclusion. In other words, all responses should have a three-part structure. In addition, the body should be developed properly with preferably two arguments and a sufficient support for them. When providing support, students are supposed to come up with specific personal examples, not general explanations. This organization teaches students to be brief, clear and explicit. By practicing TOEFL speaking questions, they learn that such topic development is an effective way to communicate any message in English. If they stick to the Russian way of answering questions, getting to the point too late, being general, or not developing ideas and providing support for arguments, they get few points.

After mastering this pattern, they apply it successfully not only to short oral responses but also to numerous common academic products: an argumentative speech, a presentation, a summary, a synthesis, or an essay. For instance, an argumentative speech should have a thesis statement containing their opinion on the issue and arguments with support. After learning different types of supporting materials, they can vary their evidence for constructing arguments and, as a result, acquire better persuasive skills critical for managers. TOEFL also allows us to teach presentation skills. Even though a presentation is a more advanced academic product, basically it is structured similarly. It should have an introduction, a body and a conclusion where the body has to be well-developed with several solid arguments containing support. So it is easier to teach undergraduates to do these assignments after they have got the necessary basic preparation during the TOEFL course. A summary is another task often assigned to students after reading an article, watching something, or listening to a video. This is an activity that comes in handy at English classes, as well as many classes in Russian. Having learned to summarize short TOEFL lectures and conversations, students can easily do so with longer articles, chapters, or books in other classes. Also TOEFL teaches students to combine different sources effectively. Most

TOEFL speaking and writing tasks are integrated and contain both reading and listening materials, and the students have to synthesize information from the two sources and reproduce it either in speaking or writing. So through TOEFL they learn a universal methodology of persuading, making presentations, writing or telling summaries, or synthesizing.

In addition to these, TOEFL teaches other important strategic skills: inferring pragmatic information, sequencing according to expected frameworks, paraphrasing, note-taking, and even managing time. Both reading and listening passages have questions asking how a professor felt about a certain issue or what he or she meant or implied. Although these questions turn out to be challenging for students at the beginning, with time they learn to read between the lines and infer this pragmatic meaning. Another difficulty that most students encounter is meeting time requirements in the speaking section. However, following the guidelines and using templates, they manage these questions with practice.

Some specific language competences (besides reading, listening, speaking, and writing) are other useful skills that can be acquired thanks to the preparation for the TOEFL course. These are such rhetorical skills as register control and the use of connectors and signal words. In fact, the newest TOEFL version makes the difference between speaking and writing sections in terms of style, requiring that students sound conversational, relaxed, and natural responding to speaking questions and show their use of academic English when they write essays. Regarding the use of transitions, it is a must both in the speaking and writing tasks.

One more value of exposing students to TOEFL is learning about culture. The test contains a lot of materials about North American culture. Preparing for the test, students get to know about major American cities, famous inventors and writers, US geography, flora and fauna, the political system, varieties of English, Native Americans and their lifestyle and so on.

Except for the texts in the reading section and the lectures on different disciplines that are revealing of culture, the listening part also acquaints students with US higher education and North American academic values. As an example, through academic conversations, the test shows what liberal arts education is, how hard it is to pay tuition fees or raise money for undergraduates, how students choose courses, what types of programs are available, how they deal with professors, what staff you can find on campus, what rules libraries have and the like. This teaches students American lifestyle and values in general and gives a lot of food for thought, which can be used to compare differences and similarities between their system of higher education and ours. It can be developed into interesting critical thinking activities. For instance, this year my students were involved in debates discussing the pros and cons of liberal arts education. Also TOEFL clearly demonstrates the attitude to plagiarizing, cheating, or not meeting deadlines at American universities. These are the things that surprise students very much. Even though these violations of academic discipline are frowned upon at our universities too, still the Russian system does not take them so seriously and does not punish students very severely.

One more cultural value taught through TOEFL is the importance of being proactive and taking the initiative. There are some dialogs in the listening section that show students complaining about the issues that they are unhappy about. For example, there are conversations where students come to the head of the canteen with the request to add more dishes to the menu for people with food allergies, vegetarians, or vegans. Such dialogs also teach how to criticize constructively because both students and university employees in the conversations are very polite and try to come up with ideas and compromises how to change the situation for the better. Acting out similar dialogs is a useful activity not only to practice speaking skills and strategies but also to discuss effective behavioral patterns. Sometimes TOEFL speaking question 2 instead of the regular reading passage with the university announcement informing students about some change on campus has letters written by students to the university administration asking them to change some university policy they are dissatisfied with. It can be the raise of tuition fees, dissatisfaction with professors' working hours or library hours. By exposing students to these materials, we can teach them how to handle conflicts ethically and how to influence decision-making.

Thus, teaching to the test is not the only goal that we try to achieve with our course. This course embraces all the four language competences in a balanced manner, which gives our alumni a competitive edge; teaches the English way of thinking and organizing oral and written responses and different academic products; exposes students to academic English with its style differences, and, finally, teaches North-American culture and international academic values that will help them succeed as students and future specialists.

Conclusion

In our new political and economic reality, it is useful to reevaluate students' needs and interests and reconsider the courses taught and the methods used to remain successful and competitive. Shifting the focus from teaching to TOEFL only to using TOEFL materials and tests in language instruction and assessment enables to go beyond the test's primary goal and develop more vital skills relevant for future specialists. This approach can open new perspectives and give better outcomes for both teachers and students. ■

1. Educational Testing Service [Электронный ресурс] – URL: <https://www.ets.org/toefl/teachers-advisors-agents/ibt/about.html> (Дата обращения 19.01.2023)

2. Копылова Н.В., Липко Ю.Г. Использование теста TOEIC на занятиях по английскому языку для менеджеров // Бизнес-образование в экономике знаний. 2019. – №1. С.29–35.

3. Косс Е.В., Кириллова А.В. Формирование готовности к сдаче международного экзамена по английскому языку как один из инструментов эффективной подготовки конкурентоспособного специалиста в вузе // Проблемы современной науки и образования. 2016. – №15 (57). С.99–102.

4. Жемчугова С. А., Евсеева Л. Н., Сафроненкова Е. Л. Использование материалов Teaching Knowledge Test в языковой подготовке будущих педагогов как способ интеграции международных сертификационных экзаменов в

процесс обучения студентов иностранному языку для профессиональных целей // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2020. – №1 (5). С.33–40.

5. Соболева Н.П., Юзмухаметова Л.Н. Использование материалов международных экзаменов по английскому языку для подготовки студентов гуманитарных специальностей // Казанский лингвистический журнал. 2020. – №1 (3). С.135–146 : [Электронный ресурс] – Режим доступа: doi: 10.26907/2658-3321.2020.3.1.135-146

6. Иванова Р.А., Иванов А.В., Филиппова С.Ю. Умения чтения как объект тестовой оценки в формате международных экзаменов по английскому языку в ВУЗе // Научно-педагогическое обозрение. 2019. – №3 (25). С.136–150 : [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2019-3-136-150>

7. Smart J. Affordances of TOEFL writing tasks beyond university admissions // Assessing Writing. Vol. 41, July 2019, Pp. 80–83 : [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.asw.2019.06.006>

8. Powers D. The Case for a Comprehensive, Four-Skills Assessment of English-Language Proficiency // R&D Connections. May 2010. - №14 : [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ets.org/Media/Research/pdf/RD_Connections14.pdf

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Educational Testing Service [Электронный ресурс] – URL: <https://www.ets.org/toefl/teachers-advisors-agents/ibt/about.html> (Дата обращения 19.01.2023)

Powers D. The Case for a Comprehensive, Four-Skills Assessment of English-Language Proficiency // R&D Connections. May 2010. - №14 : [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ets.org/Media/Research/pdf/RD_Connections14.pdf

Smart J. Affordances of TOEFL writing tasks beyond university admissions // Assessing Writing. Vol. 41, July 2019, Pp. 80–83 : [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.asw.2019.06.006>

Жемчугова С. А., Евсеева Л. Н., Сафроненкова Е. Л. Использование материалов Teaching Knowledge Test в языковой подготовке будущих педагогов как способ интеграции международных сертификационных экзаменов в процесс обучения студентов иностранному языку для профессиональных целей // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2020. – №1 (5). С.33–40.

Иванова Р.А., Иванов А.В., Филиппова С.Ю. Умения чтения как объект тестовой оценки в формате международных экзаменов по английскому языку в ВУЗе // Научно-педагогическое обозрение. 2019. – №3

(25). С.136–150 : [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2019-3-136-150>

Копылова Н.В., Липко Ю.Г. Использование теста TOEIC на занятиях по английскому языку для менеджеров // Бизнес-образование в экономике знаний. 2019. – №1. С.29–35.

Косс Е.В., Кириллова А.В. Формирование готовности к сдаче международного экзамена по английскому языку как один из инструментов эффективной подготовки конкурентоспособного специалиста в вузе // Проблемы современной науки и образования. 2016. – №15 (57). С.99–102.

Соболева Н.П., Юзмухаметова Л.Н. Использование материалов международных экзаменов по английскому языку для подготовки студентов гуманитарных специальностей // Казанский лингвистический журнал. 2020. – №1 (3). С.135–146 : [Электронный ресурс] – Режим доступа: doi: 10.26907/2658-3321.2020.3.1.135-146

Опыт и дальнейшие перспективы преподавания дисциплины «Подготовка к тесту TOEFL» в Байкальской международной бизнес-школе

© Луганская Е. В., 2023

Обосновывая преподавание курса «Подготовка к тесту TOEFL», статья описывает новый подход к его реализации и предлагает новый взгляд на использование тестовых материалов, заданий и методологии. После краткого обзора теста и анализа литературы по теме автор обсуждает, как подготовка к TOEFL может помочь студентам приобрести не только необходимые языковые компетенции, но и важные академические и профессиональные навыки. В частности, курс помогает сбалансированно обучать всем четырём языковым компетенциям, что дает нашим выпускникам преимущество; учит мыслить и организовывать устные и письменные высказывания на английском языке, продуцировать различные академические жанры. Помимо этого, он обучает академическому языку с его стилистическими особенностями, а также культуре и международным академическим ценностям, которые помогут студентам быть успешными в университете и в работе.

Ключевые слова: преподавание английского, подготовка к тесту TOEFL, материалы теста TOEFL, языковые навыки, языковые компетенции, академический английский

УДК 336

ПРАВИЛА БЕЗОПАСНОГО ФИНАНСОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В СЛУЧАЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ УГРОЗ

© Маркелов М. О., Рамазанова Е. В., Салтыкова Ю. А., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматриваются угрозы в сфере личной финансовой безопасности, с которыми может встретиться современный пользователь, обозначаются распространенные ситуации финансового мошенничества. Приводятся рекомендации по устранению основных угроз в сфере личной финансовой безопасности.

Преимущества цифровизации экономики очевидны для современного гражданина независимо от уровня овладения финансовой грамотностью. Тем не менее удобство и комфорт цифровых технологий сопряжены с повышенным риском финансовых угроз для их пользователей. В течение всего времени пользования банковской картой каждый ее владелец хотя бы единожды сталкивался с ситуацией возникновения риска для личных финансов.

Иногда такие ситуации оказываются следствием случайного стечения обстоятельств, либо доверчивости, элементарного незнания правил безопасного поведения с банковской картой. В разнообразии видов финансового мошенничества, среди которых и интернет-мошенничество, и финансовые пирамиды, и операции на рынке недвижимости, преобладающие большинство пострадавших приходится на мошенничество с использованием банковских карт. Так, например, такие айп-проекты действуют без собственных сайтов, только в мессенджере Telegram и заманивают граждан с помощью Telegram-ботов [1]. Большинство инцидентов такого рода вполне можно было бы избежать при правильном реагировании и знании достаточного количества информации о мерах предосторожности.

Такие меры объединены общим названием личная финансовая безопасность.

Финансовая безопасность — это понятие, включающее комплекс мер, методов и средств по защите экономических интересов государства на макроуровне, корпоративных структур, финансовой деятельности хозяйствующих субъектов на микроуровне [2].

Основной обязанностью финансовой безопасности выступает выявление возможных угроз. Но, прежде чем перейти к борьбе с угрозами, стоит научиться их идентифицировать.

Угроза — это негативное проявление как внешней, так и внутренней среды, в которой действует экономический субъект.

По данным социальных исследований, проведенных Национальным агентством финансовых исследований в апреле 2022 г., 85 % россиян владеют хотя бы одной банковской картой. Из этого процента 85 % приходится для пользователей, получающих заработную плату на нее, другая цель пользования дебетовой картой составляет 71 % и 65 % из владельцев также имеют и кредитные карты. Треть владельцев карт в России (31 %) сталкивались с мошенничеством. Только 10 % россиян, имеющих банковские карты, дали верные ответы на вопрос о том, какие данные карты можно сообщать сотруднику банка [3].

Исходя из данной статистики можно утверждать, что риски финансовых угроз являются актуальной проблемой, вероятность столкновения с финансовыми мошенниками высока, поэтому необходимо разобраться, что представляет из себя данный вид мошенничества.

Финансовое мошенничество — это совершение противоправных действий в сфере денежного обращения путем обмана, злоупотребления доверием и других манипуляций с целью незаконного обогащения [4].

В качестве инструкции безопасного финансового поведения, рассмотрим наиболее распространенные приемы злоумышленников и варианты реагирования на них в каждой из предложенных ситуаций:

Ситуация 1. Звонок из службы безопасности банка

Чаще всего поступает звонок, где звонящий представляется сотрудником службы безопасности банка. Для убедительности, обычно входящий номер обычно похож на номер телефона банка. Далее сообщается, что банком выявлена подозрительная операция или произошел сбой в системе, в результате чего абоненту во избежание потери денежных средств необходимо предоставить полные данные карты, CVV-или CVC-код, код из СМС или пароли от Банка Онлайн.

Для того, чтобы обезопасить свои денежные средства, необходимо придерживаться следующих мер:

- не осуществлять по инструкциям звонящего никаких действий, и прекратить разговор. При любых ситуациях сотрудник банка никогда не требует никаких данных карты;

- удостовериться в отсутствии проведения каких-либо операций. В случае если все-таки была передана какая-либо информация или уже произошли действия по карте, необходимо немедленно на номер телефона вашего банка, указанный на банковской карте на и сообщить о произошедшем для предпринятия необходимых мер сотрудниками банка.

Ситуация 2. Перевод по ошибке

Приходит смс-оповещение на телефон зрительно очень похожее на банковское информирование о зачислении денежных средств. Далее поступает смс от обычного абонента с просьбой вернуть деньги, поскольку ошибочно переведены деньги на ваш счет.

В этом случае необходимо:

- проверить баланс своей карты и просмотреть операции по зачислению;

- в случае неизменности баланса, проигнорируйте сообщение. Во возможности можно информировать службу поддержки банка, которая обязательно примет меры.

- в случае добровольного перевода, вернуть средства уже не получится.

Ситуация 3. Звонки голосового робота

Одна из недавно появившихся угроз — использование мошенниками технологии роботизации. Появилось мошенничество, при котором голосовой робот представляется помощником онлайн Банка. Робот говорит, что Ваша карта заблокирована из-за подозрительной операции, и советует узнать подробности по номеру, с которого он звонит. Когда вы перезваниваете по этому номеру, вам отвечает «сотрудник службы безопасности», а дальше всё стандартно: он начинает уговаривать перевести деньги

на «безопасный счёт» или выманить данные вашей карты.

Есть и другой вариант. Сами мошенники звонят жертве и просят назвать номера карт или код из СМС для подтверждения операций. Далее клиента переключают на робота, которому якобы можно сообщить конфиденциальную информацию, чтобы клиент не заподозрил неладное.

Ситуация 4. Взлом страницы в социальной сети

Очень часто происходят случаи, когда пользователи социальных сетей намеренно взламывают чужие аккаунты. Как правило, действуют они посредством двух способов:

- спама с вирусом;
- просьбой о средствах.

Оба случая представляют опасность. Первый предполагает, что данные персонального компьютера, куда в том числе входят и все личные данные пользователя, его кошелек, будут взломаны находясь под полным контролем мошенника.

Если рассматривать второй способ, то он предполагает, что злоумышленник потребует деньги с друзей и родных пользователя, которые с достаточно большой вероятностью могут отправить свои средства, а будут требовать их вернуть. Никогда не стоит доверять подобным просьбам, если вам приходит сообщение с просьбой отправить деньги, нужно убедиться, что это именно ваш знакомый человек. Можно задать наводящие вопросы, а еще лучше позвонить знакомому напрямую.

Исходя из рассмотренных ситуаций стоит помнить, когда банк подозревает, что клиент может потерять свои деньги, и приостанавливает операцию, клиенту может позвонить голосовой помощник. Но это делается лишь для подтверждения, что операцию проводил сам клиент. Далее клиента могут соединить с оператором, но не наоборот. Сотрудник банка никогда не будет переключать клиента на робота для подтверждения операции. Следует помнить, что банк, в лице сотрудника или голосового помощника, никогда не просит называть какие-либо цифры или коды с банковской карты, а также не требует позвонить на номер, который отличается от официального.

В заключение хотелось бы сказать, что рассмотренные финансовые угрозы могут привести к значительным потерям личного бюджета, поэтому стоит с осторожностью и вниманием подходить к вопросу о его сохранении. Ведь по большому счёту правила финансовой безопасности несложны, а польза от их соблюдения колоссальная, именно поэтому очень важно систематически повышать свой уровень личной финансовой грамотности. А на государственном уровне необходимо управлять финансовым поведением

населения, продолжать финансовое обучение, и оно должно иметь систематический непрерывный характер. ■

1. Салтыкова Ю. А. Повышение уровня финансовых знаний населения как профилактика личных финансовых рисков [Электронный ресурс]// <https://bibscience.ru/articles/ar1518.pdf> (Дата обращения: 1.12.2022)

2. Что такое финансовая безопасность? [Электронный ресурс]// Росфинмониторинг -Электрон.дан. – URL:<https://www.fedsfm.ru/olympiad/what-fin-safety>; (Дата обращения: 07.12.2022)

3. Банковские карты и мошенничество [Электронный ресурс]// Аналитический центр НАФИ -Электрон.дан. – URL:<https://nafi.ru/projects/finansy/bankovskie-karty-i-moshennichestvo/>; (Дата обращения: 07.12.2022)

4. Личная финансовая безопасность [Электронный ресурс]//pdf -Электрон.дан. – URL:https://fingram.rkomi.ru/uploads/documents/lichnaya_finansovaya_bezopasnost_pdf_2019-06-09_08-29-38.pdf; (Дата обращения: 05.12.2022)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Банковские карты и мошенничество [Электронный ресурс]// Аналитический центр НАФИ -Электрон.дан. – URL:<https://nafi.ru/projects/finansy/bankovskie-karty-i-moshennichestvo/>; (Дата обращения: 07.12.2022)

Личная финансовая безопасность [Электронный ресурс]//pdf -Электрон.дан. – URL:https://fingram.rkomi.ru/uploads/documents/lichnaya_finansovaya_bezopasnost_pdf_2019-06-09_08-29-38.pdf; (Дата обращения: 05.12.2022)

Салтыкова Ю. А. Повышение уровня финансовых знаний населения как профилактика личных финансовых рисков [Электронный ресурс]// <https://bibscience.ru/articles/ar1518.pdf> (Дата обращения: 1.12.2022)

Что такое финансовая безопасность? [Электронный ресурс]// Росфинмониторинг -Электрон.дан. – URL:<https://www.fedsfm.ru/olympiad/what-fin-safety>; (Дата обращения: 07.12.2022)

Rules for safe financial behavior in the event of financial threats

© **Saltykova Yu., Markelov M., Ramazanova E., 2023**

This article discusses the threats in the field of personal financial security that a modern user may encounter, and identifies common situations of financial fraud. Recommendations are given to eliminate the main threats in the field of personal financial security.

Keywords: financial behavior, personal financial threats, fraud, financial security

INTRODUCTION OF A MANDATORY «ЧЕСТНЫЙ ЗНАК» LABELING SYSTEM WHEN DEALING WITH DAIRY PRODUCTS© **Makhmudov V. V., 2023**

Irkutsk State University, Irkutsk

The author considers the works of foreign and Russian authors, which talk about the attitude of people to labeled products, the possible increase in prices, the change in their preferences and confidence in labeled products, as well as the feasibility of implementing this system in general. The article reveals the negative attitude of the employees and customers of one wholesale company to the introduction of the mandatory labeling system «ЧЕСТНЫЙ ЗНАК». The main conclusions are also made about the changes in the attitude of customers to dairy products and about changes in the work process of employees during the implementation of this innovation.

Keywords: attitude, mandatory labeling system, «ЧЕСТНЫЙ ЗНАК», dairy products

The system of labeling goods in Russia has been used for about 30 years; the initial attempts at labeling were not based on digital technology. The first electronic labeling that allowed to control the turnover and quality of medicines was created in 2015; before that labeling was in the form of excise stamps and holographic stickers (Маркировка, n.d.).

The «ЧЕСТНЫЙ знак» labeling system was initiated by the state authorities, and was primarily introduced for greater transparency in Russian business. It was supposed to prevent companies from trading in the black; namely, it was necessary to stop bypassing the cash register. This initiative was also aimed at increasing the tax collection from the sale of goods. The purpose of this study was to examine how both customers and employees of the companies that produce dairy products evaluate this innovation.

Literature Review

Since the «ЧЕСТНЫЙ ЗНАК» is fairly new in Russia, there are few studies that deal with this topic. So this research might add new data helping understand both positive and negative effects of this system. Let us give an overview of the literature on the issue under study.

Several authors believe that the system will have a positive impact on producers and sellers; Polessky (2019, November 1) and Artemiev (2020, July 15) highlight the reduction of the gray market, which will help eliminate unscrupulous sellers who try to avoid taxes and sell counterfeit goods. This will allow honest companies to take larger market shares, as well logistic solutions in companies will be more efficient, and new tools for digital marketing will appear. Moreover managers will invest more in staff training or in the use of modern technology. More manufacturers will receive new and more complete information about the chain of supply, the final stage of which will be the goods' sale. Belousov notes that the system will optimize business processes in companies, but he mentions some drawbacks as well. In his opinion, it is also possible that companies' costs as well as prices for goods will rise and small and medium-sized businesses will leave the markets (2017, 43). Korsaya agrees with this point of view, adding that a system failure to read barcodes that will result in enormous costs for companies. If earlier sellers could manually type the product code, with the introduction of the system, this can only be done with special equipment, as a result all items that cannot be read will be subject to

write-offs. According to experts' estimates write-offs of goods may amount to more than 5 % of total production, which is about 750 billion rubles (2019, 181).

The new labeling system can be beneficial not only for companies and business as a whole, but there can be positive outcomes for consumers. According to Belousov, consumers can become more confident in the authenticity of products because the number of counterfeit goods in the markets will decrease (2017, 43). However, Korsaya points to losses of buyers due to the fact that all the costs that companies will incur when introducing electronic labeling will actually fall on consumers who will have to pay higher prices for goods (2019, 181).

The Center for the Development of Perspective Technologies points out one more disadvantage: is the new digital labeling system «ЧЕСТНЫЙ ЗНАК» partially replicates the functionality of similar systems «Меркурий» and «ЕГАИС» (CDPT, n.d.).

It is interesting to compare Russian publications on labeling with those of foreign authors. There is considerably more literature on goods labeling in English than in Russian. The discussed themes differs greatly. If our authors focus on positive or negative aspects of labeling, foreign scientists examine what should be included in labels and how they can be clear for consumers and how they can determine their purchasing decisions. Many foreign researchers suggest that labelling is one of the fundamental elements that push consumers to choose a particular product and subsequently repurchase it over another, thereby determining the loyalty that leads to a competitive advantage for companies (Aprile and Annunziata 2006; Mancini et al. 2017). There is also no doubt that proper label production allows for proper promotion of the product both domestically and in relation to exports. Information on the label can also influence consumer preferences, behavior, and willingness to pay for food, especially if this information is provided through certification (Slade et al. 2019; Scozzafava et al. 2020). In particular, the origin of the product, which is generally considered an indicator of quality, is important for consumers (Perito et al. 2019). Label information and format get important, becoming a tool that can influence consumers' food choices (Rihn et al. 2019; Thiene et al. 2018). Besides, the issue of sustainability (environmental, social, and economic) has become very important to consumers, and, therefore, label disclosure associated with it can be an important strategic element (Boncinelli et al.

2018). In fact, if consumers understand the real cost of food production and value the labor of producers, they may be more inclined to pay a premium price.

To sum up, the literature reviewed on the implementation of the mandatory product labeling system shows that there are many possible positive and negative effects for manufacturers and sellers of products, as well as for buyers. At the moment it is difficult to predict what the real outcome of the introduction of this system will be, so this study can shed light and add practical findings about the topic under study.

Methods

The research was conducted at the company Сибтреппа LLC, which is located in Irkutsk, Russian Federation. The company is engaged in the wholesale of food products, namely dairy produce and canned food.

The study aimed at analyzing consumers', sellers', and manufacturers' evaluation of the labeling system was based on two methods: an oral interview and questionnaires. The oral face-to-face interview was with the CEO and chief accountant of the company, who were asked about the attitude and the changes that have taken place in the company, since the introduction of the new system. This method allowed for a deeper understanding of the topic and obtaining additional information that could not be collected through the questionnaire. Interview questions concerned the company's financial performance, awareness of the

need for the implementation of the labeling system, attitudes toward innovation, and changes in the company.

The second method was the questionnaire; it included both closed and open-ended questions. Closed-ended questions were «yes» and «no» options, while open-ended questions allowed the respondents to give a detailed answer to the questions. There were 2 questionnaires: one for the employees of Сибтреппа LLC, and the other for its customers. The customers who took part in the survey were: final consumers who buy goods in retail stores, and retail chains and stores (the main target audience). There was one survey for these audiences. The questionnaire designed for the company's employees dwelled on the following topics: awareness of the system, initial problems, changes in responsibilities and attitude towards the implementation. The second questionnaire designed for the company's customers asked about the impact of labeling on the purchase, possible price increases and the problem of product substitution, as well as awareness of the labeling system.

Results

This section describes the data collected with help of the interview and the survey of customers and employees of Сибтреппа LLC regarding the implementation of the mandatory labeling system «честный ЗНАК». There were eight employee respondents: six women and two men, representing 57 % of the company's total workforce. Figure 1 summarizes data on the clients' age and income.

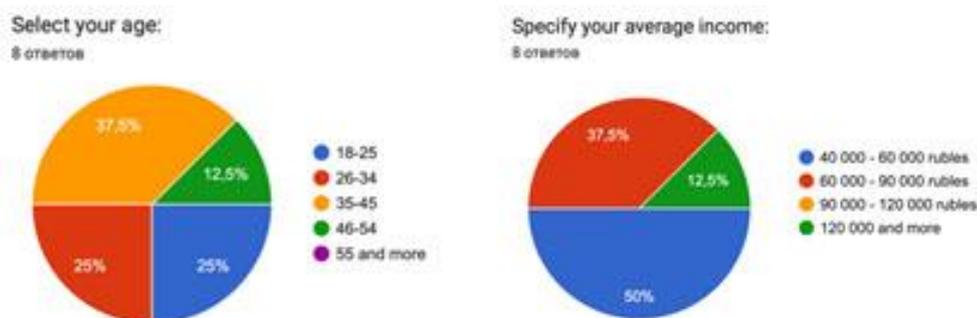


Fig. 1. Age and Median Income

Just over a third of those surveyed were between the ages of 35 and 45, 12.5 % between 46 and 54, while the remaining half were divided between employees aged 18–25 and 26–34. Half of them had incomes between 40 000 and 60 000 rubles, 35 % earned 60 000–9 000 rubles, and one respondent earned more than 120 000 rubles per month. When asked about the awareness of the purpose of introducing mandatory labeling by the state, more than half of the respondents chose business transparency, and four responses each were given to such purposes as accessibility of information to customers and absence of counterfeit goods in stores. Half of the respondents reported having problems with this labeling system on a daily basis, another 25 % said there were problems, but they are rare, and the

remaining quarter didn't face any problems. More than half of the survey participants (62.5 %) mentioned problems with scanning barcodes on goods. Regarding changes in responsibilities when implementing the labeling system, only 50 % of interviewees had changes in their work. All of the employees responding to the survey believed that the implementation of this labeling system had no useful impact on the company. However, only 75 % of respondents pointed that they did not support the implementation of the system, while the remaining 25 % answered in favor of it.

The last question of the survey collected employees' evaluations regarding the implementation of the system «честный ЗНАК»; these data are presented below in figure 2.

How would you rate the implementation of this system as a whole? on a scale from 1 to 10

8 ответов

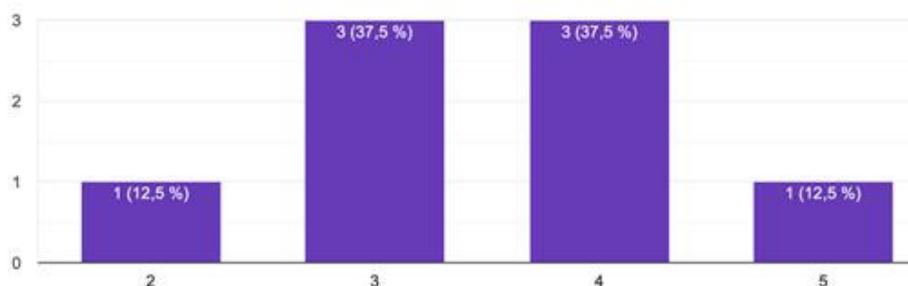


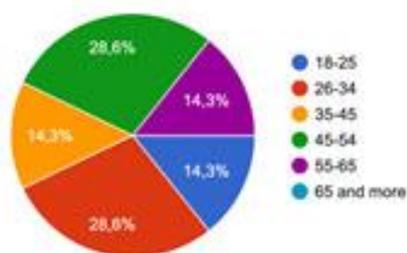
Fig. 2. Employees are dissatisfied with the system

Assessing the implementation of mandatory labeling on a scale of one to ten, 70 % of the respondents gave it a score of three and four out of ten, another quarter of answers were distributed between two and five points, which means that employees do not see the positive impact of implementing this system in the company.

The second questionnaire was created to survey the company's customers in order to get their opinions on the implementation of the system «ЧЕСТНЫЙ знак». It collected responses from seven clients, most of whom were women and only two men. The third figure shows the age of the clients and their income.

Select your age:

7 ответов



Specify your average income:

7 ответов

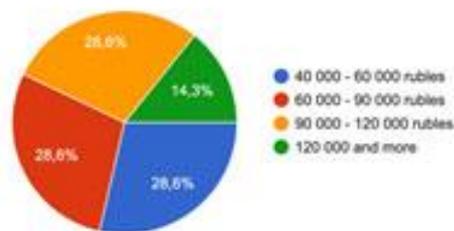


Fig. 3. Age and Median Income

The age range of respondents varied, with two participants each between the ages of 26–34 and 45–54. There was also one representative in each age category from 18 to 25, 35 to 45, and 55 to 65. The average monthly salary of the respondents was also different, six responses were equally divided between categories from 40,000 to 60,000 rubles, from 60,000 to 90,000 rubles, and from 90,000 to 120,000 rubles, while one client earned over 120,000 rubles. More than half of the company's customers reported that product labeling was important to them. However, only 57 % pointed out that product labeling would influence their choice between labeled and unlabeled products. Considering the respondents' confidence in labeled goods, most of the interviewees responded that they had no doubts about the origin of such goods. Four out of seven customers were willing to pay higher price due to labeling. In terms of

the price increase of labeled goods, interviewees were divided: half of them were ready to buy the products at a higher price and the rest planned to look for products with a lower price. Only 28 % of respondents believed that this innovation would be positively evaluated by other customers of the company. Reflecting on the purpose of introducing this labeling sign, respondents gave 13 answers, ten of which were equally divided between such purposes as the absence of counterfeit products in stores and the availability of information about products to customers; the option of business transparency was the least relevant in their opinion.

The company's customers were also asked what they would like to get out of the product if it was labeled, and their answers are shown in Figure 4 below.

What do you expect a product to be; when it is labeled?

7 ответов

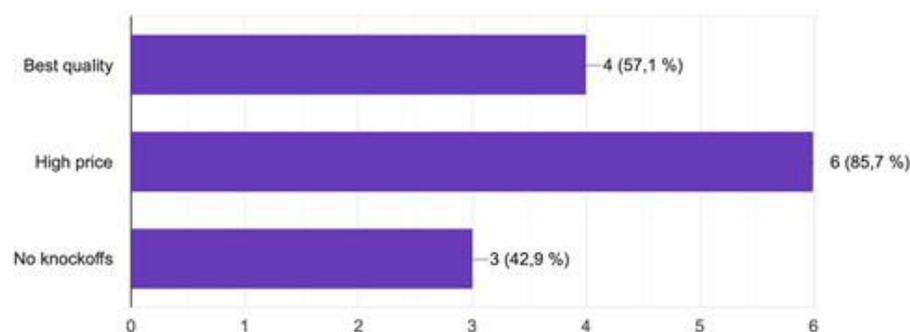


Fig. 4. Customers expect for a price increase

More than half of the respondents expected the price increase, four and three responses were given to better quality products and no knockoffs, respectively. Regarding the question about the approval of the implementation of this labeling system, more than 50 % of respondents answered that they supported this innovation.

Discussion

The purpose of this study was to obtain assessment data from the customers and employees of Sibterra LLC, regarding the implementation of the mandatory labeling system «честный ЗНАК». This system has existed for several years, but only since September 2022 companies dealing with dairy products have been obliged to use it.

Let us discuss the results presented above. More than half of the respondents believed that the purpose of implementing this labeling system is business transparency. This answer is caused by a common understanding that in Russia people prefer to pay the minimum amount of taxes from their business activities, as they believe that the amount of tax payments will not particularly increase their pensions and, as a consequence, it is better to save money by avoiding taxes and selling in the black, than to be an honest taxpayer and conduct all their operations as required. The federal budget loses billions of rubles and it tries to avoid it with measures to control people's incomes and their business activity. The opinion of workers coincides with the opinion of Internet users, who discuss the reasons for the introduction of this labeling system on various forums. In particular, most of the respondents have problems with this system; they also stated that the barcodes on products may not be read by certain equipment. As stated above, Korsaya partly predicted this problem in her work (2019, 181).

All employees of the company believed that they do not consider the introduction of mandatory labeling of goods useful for business. This is most likely due to the general opinion that it will cause, first of all, an increase in costs for producers of dairy products, who will be forced to buy special machines for labeling products. Secondly, stores that sell these products will have to spend money to buy software to work with this labeling system. All this as a consequence will affect the growth of the final cost of these food products. This problem was also mentioned in Korsaya's publication (2019, 181).

Evaluating the labeling sign, all the employees assessed this innovation negatively. Let us compare these data with

those of the customers. A little more than half of the respondents said that the label on the product will affect their choice. Moreover, the respondents considered that quality labels signs give them greater confidence in the origin of products. It should be noted, though, that customers are divided in their opinions regarding this labeling system. Some believe that its implementation is not so important and that it's possible to increase their confidence in the quality of goods and their origin in other ways, while others, on the contrary, believe that this label is necessary and will be useful for consumers.

More than half of the respondents are ready for an increase in product prices due to this innovation. However, when asked «Would you continue to buy the same products if the prices went up?», customers were divided. Some people said they would continue to buy higher-priced products; others pointed out that they would buy cheaper products, and only a few said they would look for substitute products. This difference in customer opinions is most likely due to their lack of understanding of exactly how much prices will increase, and whether they will be able to maintain the same standard of living in the future.

Even though the collected data are limited in the number of surveyed customers and employees of the company, they can still shed light on imperfections of the new system and can help improve it in the future. More time and experience are necessary to evaluate it more objectively. Also it might be useful to study the companies' financial documents to look more deeply of the company's financial flows will change, how much the price of products will increase, if at all, what the company's costs will amount to, if sales will increase, and so on.

Conclusion

Overall, employees of companies engaged in the wholesale trade of dairy products and customers of such companies are not particularly pleased with the introduction of the labeling sign. Because the system has just been implemented and when working with it, employees have challenges, customers also have problems scanning barcodes when buying products. Moreover, this system, whose purpose was to clean the stores from counterfeit goods, seems to have little effect on the choice of customers; many customers will continue to buy the products that they always buy. That is, their preferences and choices will not change after the introduction of the labeling

system, but its implementation will increase the price of goods.

This study might be useful to managers of companies dealing with this innovation. They will be able to trace trends in the thoughts, desires and preferences of both their employees and customers, which will allow them to make timely decisions necessary for the company and possibly not only reduce losses associated with the labeling system, but also from increase the profits from its implementation, and make it more beneficial for their business, staff, and customers. ■

1. Aprile, M. C., & Annunziata, A. (2006). Informazione, etichettatura e comportamento del consumatore: un'analisi sull'uso delle etichette alimentari. *Economia agro-alimentare*.

2. Boncinelli, F., Gerini, F., Neri, B., & Casini, L. (2018). Consumer willingness to pay for non-mandatory indication of the fish catch zone. *Agribusiness*, 34(4), 728-741.

3. Mancini, P., Marchini, A., & Simeone, M. (2017). Which are the sustainable attributes affecting the real consumption behaviour? *Consumer understanding and choices*. *British Food Journal*, 119(8), 1839-1853.

4. Perito, M. A., Sacchetti, G., Di Mattia, C. D., Chiodo, E., Pittia, P., Saguy, I. S., & Cohen, E. (2019). Buy local! Familiarity and preferences for extra virgin olive oil of Italian consumers. *Journal of Food Products Marketing*, 25(4), 462-477.

5. Rihn, A., Wei, X., & Khachatryan, H. (2019). Text vs. logo: Does eco-label format influence consumers' visual attention and willingness-to-pay for fruit plants? An experimental auction approach. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 82, 101452.

6. Scozzafava, G., Gerini, F., Boncinelli, F., Contini, C., Marone, E., & Casini, L. (2020). Organic milk preference: is it a matter of information?. *Appetite*, 144, 104477.

7. Slade, P., Michler, J. D., & Josephson, A. (2019). Foreign geographical indications, consumer preferences, and the domestic market for cheese. *Applied Economic Perspectives and Policy*, 41(3), 370-390.

8. Thiene, M., Scarpa, R., Longo, A., & Hutchinson, W. G. (2018). Types of front of pack food labels: Do obese consumers care? Evidence from Northern Ireland. *Food Policy*, 80, 84-102.

9. Артемьев, Т. (2020, July 15). Маркировка 2020: простыми словами о сложных вопросах. Retrieved October 1, 2022, from

10. https://newretail.ru/business/markirovka_2020_prostymi_slovami_o_slozhnykh_voprosakh5541/

11. Белоусов, Ю, Корпусова, А. 2017 «Инновационная экономика и общество», pp. 41-46

12. Корсая, Д. 2019 «Цифровая экономика Российской Федерации: особенности внедрения национальной маркировки товаров», *Экономика и предпринимательство*, pp. 180-183

13. Маркировка. (n.d.). История маркировки. Retrieved October 2, 2022, from https://markerovka.ru/state/history_markirovki.html

14. Полесский, И. (2019, November 1). 10 неочевидных плюсов обязательной маркировки. Retrieved October 1, 2022, from

15. <https://lanit.ru/press/smi/10-neochevidnykh-plyusov-obyazatelnoy-markirovki/>

16. ЦРПТ. (n.d.). Затраты на маркировку одной единицы продукции составят от 0,1 до 4 копеек: итоговые документы. Retrieved October 5, 2022, from https://xn80ajghhoc2aj1c8b.xnp1ai/info/smi_o_nas/tsrptzatratay-markirovku-odnoyedinitiyproduktii-sostavyatot01do4kopeek/

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Aprile, M. C., & Annunziata, A. (2006). Informazione, etichettatura e comportamento del consumatore: un'analisi sull'uso delle etichette alimentari. *Economia agro-alimentare*.

Boncinelli, F., Gerini, F., Neri, B., & Casini, L. (2018). Consumer willingness to pay for non-mandatory indication of the fish catch zone. *Agribusiness*, 34(4), 728-741.

<https://lanit.ru/press/smi/10-neochevidnykh-plyusov-obyazatelnoy-markirovki/>

https://newretail.ru/business/markirovka_2020_prostymi_slovami_o_slozhnykh_voprosakh5541/

Mancini, P., Marchini, A., & Simeone, M. (2017). Which are the sustainable attributes affecting the real consumption behaviour? *Consumer understanding and choices*. *British Food Journal*, 119(8), 1839-1853.

Perito, M. A., Sacchetti, G., Di Mattia, C. D., Chiodo, E., Pittia, P., Saguy, I. S., & Cohen, E. (2019). Buy local! Familiarity and preferences for extra virgin olive oil of Italian consumers. *Journal of Food Products Marketing*, 25(4), 462-477.

Rihn, A., Wei, X., & Khachatryan, H. (2019). Text vs. logo: Does eco-label format influence consumers' visual attention and willingness-to-pay for fruit plants? An experimental auction approach. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 82, 101452.

Scozzafava, G., Gerini, F., Boncinelli, F., Contini, C., Marone, E., & Casini, L. (2020). Organic milk preference: is it a matter of information?. *Appetite*, 144, 104477.

Slade, P., Michler, J. D., & Josephson, A. (2019). Foreign geographical indications, consumer preferences, and the domestic market for cheese. *Applied Economic Perspectives and Policy*, 41(3), 370-390.

Thiene, M., Scarpa, R., Longo, A., & Hutchinson, W. G. (2018). Types of front of pack food labels: Do obese consumers care? Evidence from Northern Ireland. *Food Policy*, 80, 84-102.

Артемьев, Т. (2020, July 15). Маркировка 2020: простыми словами о сложных вопросах. Retrieved October 1, 2022, from

Белоусов, Ю, Корпусова, А. 2017 «Инновационная экономика и общество», pp. 41-46

Корсая, Д. 2019 «Цифровая экономика Российской Федерации: особенности внедрения национальной маркировки товаров», *Экономика и предпринимательство*, pp. 180-183

Маркировка. (n.d.). История маркировки. Retrieved October 2, 2022, from https://markerovka.ru/state/history_markirovki.html

Полесский, И. (2019, November 1). 10 неочевидных плюсов обязательной маркировки. Retrieved October 1, 2022, from

ЦРПТ. (n.d.). Затраты на маркировку одной единицы продукции составят от 0,1 до 4 копеек: итоговые документы. Retrieved October 5, 2022, from https://xn80ajghhoc2aj1c8b.xnp1ai/info/smi_o_nas/tsrptzatratay-markirovku-odnoyedinitiyproduktii-sostavyatot01do4kopeek/

Внедрение системы обязательной маркировки «Честный знак» при работе с молочными продуктами

© Махмудов В., 2023

Автор рассматривает работы зарубежных и российских авторов, в которых говорится об отношении людей к маркированной продукции, о возможном повышении цен, об изменении их предпочтений и уверенности в маркированных продуктах, а также о целесообразности внедрения этой системы в целом. В статье выявлено негативное отношение

работников и клиентов одной из оптовых компаний к внедрению системы обязательной маркировки «Честный ЗНАК». Также сделаны основные выводы касательно изменений в отношении клиентов к молочным продуктам и касательно изменений в процессе работы у работников при внедрении данного нововведения, а также сделаны предложения касательно того, как оно может изменить отрасль молочной продукции в скоро будущем.

Ключевые слова: отношение, маркированные продукты, система обязательной маркировки «Честный ЗНАК», молочные продукты

УДК 338.2

A PAPERLESS OFFICE: A DREAM OR REALITY?

© Putintseva V., 2023

Irkutsk State University, Irkutsk

This article discusses the current document management system in Irkutsk Oil Company. The purpose of the paper is to analyze the document management process in the organization and to examine the company's readiness to implement a paperless office. The research is based on the study of the employee's opinions obtained through surveys and interviews. After reviewing literature and analyzing the results, the author comes to the conclusion that the current document flow is unsatisfactory, and the introduction of a paperless office will help the company to enhance work efficiency and reduce costs associated with document work.

Keywords: electronic document management, paperless office, business processes, documents, management, management

Electronic document management plays a significant role in modern office management. The number of documents and paperless office companies is steadily growing. This is due to the development of technologies that provide new opportunities to improve the efficiency of document management. The purpose of this article is to study the effectiveness of document management when switching to a paperless office. The research includes methods such as interviewing employees and the head of the department, as well as analysis and discussion. Also, based on the analysis of this topic, recommendations were developed for the introduction of electronic document management in the company.

Literature review

The concept and features of electronic document management

There is a lot of literature on a paperless office which discusses the concept itself and its features, as well as advantages and disadvantages. Let us first define the notion. A 'paperless', or 'electronic' office is an ideal type of office environment where the computer, not the typewriter or pen and ink, is the main tool to produce documents (Duranti, 2001). Electronic document management has several distinctive characteristics and differs from the traditional form of document system. In particular, a paperless office implies the mass application of new information technologies, the use of specific software and hardware, which helps to reduce the cost of document management and speed it up, makes the work with documents more convenient (Tikhonov, 2005). Larin agrees with these features of the paperless office and believes that its structure is more complex (2001, 137). Thus, we can say that the main differences between electronic and paper document

management are automation and the use of modern technologies.

Advantages of a paperless office

Most authors are unanimous, evaluating the paperless office positively. Birman and Trant consider one of the most significant advantages of electronic document management is the quick access of employees to information (1997, 7). Raznikov agrees with this opinion adding that EDM gives the user the opportunity to quickly search for information (2016, 64). Liu and Stork highlight one more advantage — a reduction in the number of accidental errors, which minimize the risk of document loss (2000, 95). Crockett emphasizes another advantage: a paperless office helps simplify document control (1993, 139). Larin agrees that a paperless office gives a great advantage to the head of an organization since it expands his ability to control document flow (2001, 117). One more important benefit, according to Bobyleva, is that the transition to a paperless office will increase the speed of document flow (2018, 17). For example, if a company manages docs in a traditional way, employees spend from 4 to 8 hours working with papers. Electronic document management reduces this time by 2–3 times. Duranti adds the fact that a paperless office reduces the time required for coordination and decision-making since an unlimited number of people can work with the same document at the same time (2001, 205).

Many authors also point out that the introduction of EDM results in cost reduction. For example, Larin believes that a paperless office leads to quite noticeable savings: no costs of courier services, less office space necessary for documents storage, less expenditures arriving premises for archives (2001, 120). Thus, the costs of consumables and logistics are reduced 5–10 times for one document costs, up

to 7 rubles, instead of 40–70 rubles. Crockett draws attention to the fact that due to the transfer of a large volume of documentation into electronic form, 70 % of the paper document flow is reduced, which, in accordance with the requirements, must be stored for a certain number of years (1993, 139). In general, an average office of 500 people uses approximately 100–120 package of paper per month; however, electronic document management can reduce this figure to 70–84 bundles. This advantage of the paperless office will significantly help to improve the environment and reduce deforestation. As a result, there is a release of archival premises and a reduction in the number of employees engaged in unproductive work. Thus, we can say that electronic document management will help the company to increase the efficiency and speed of work.

Disadvantages of a paperless office

Despite the large number of advantages, electronic document management has its drawbacks. For example, it is much more difficult for large companies to implement the system than for medium or small ones (Duranti, 2001). This phenomenon occurs because the more employees there are, the more difficult it is to equip a new workplace for everyone in an electronic space. Also, Crockett writes that training employees in a new document management system is an extremely difficult task for management and requires a lot of time and costs. In addition, such a drawback as changing the main business processes. This not only requires a lot of time and effort, but also the development of new habits among employees, which can also be difficult for the company (Tikhonov, 2005). Another significant drawback is the problem of cyber-attacks and data theft. Databases with important documents can be hacked by hackers, and employee data can be lost. This is a significant problem and requires the creation of a department of programmers who will work on the system security.

Thus, on the one hand, electronic document management improves the speed of employees' work, reduces costs, increases the efficiency and gives the employee more time to perform their main duties. On the other hand, there are significant problems that may affect the implementation of a paperless office in the company. The size of the organization, the number of employees and the complexity of business processes can become an obstacle to the introduction of electronic document management. In addition, this system may be subject to cyber-attacks, which makes it less reliable. Based on this, we can say that this issue should be further considered.

Methods

The paper studied Irkutsk Oil Company, which is engaged in geological exploration, production of hydrocarbons in 52 subsurface areas in Eastern Siberia. Irkutsk Oil Company employs more than 11 thousand people. This organization has facilities for the extraction, preparation, transportation and processing of gas, Irkutsk Polymer Plant, and two helium plants. Now the company uses only paper documents in all departments, which creates significant difficulties for both employees and contractors.

Huge stacks of papers accumulate in the planning and economic department, which are quite difficult to sort and archive in time because of their large number. A similar situation is observed in accounting, finance department and others. It is also worth noting that when transferring documents between employees, significant difficulties arise, since departments are located on different floors. In addition, employees manually stamp and seal documents, which takes a lot of time which could be spent on solving more significant problems.

To assess the need for the introduction of the electronic document management system in Irkutsk Oil Company, the following methods were used: a survey, an interview, as well as content analysis of primary information. These methods helped to achieve more objectivity and collect both quantitative and qualitative data.

The survey enabled to get more information and quantitative data about document management and to find out the opinion of employees about the need to introduce electronic document management system. The survey consisted of two sets of specific questions for employees and middle managers. For middle managers of the department, the survey touched upon such topics as such as compliance of the existing document management system with modern requirements, satisfaction with the current situation with documents, as well as opinions on the possibility of implementing an electronic document management system. The employee survey included questions about the amount of paper and the time they spend per week on paperwork, as well as opinions about satisfaction with the existing system and the desire to change it.

Besides, in order to obtain qualitative data, a personal interview with the head of the planning and economic department was conducted. It confedered challenges that make it difficult to switch to an electronic system, opportunities to improve existing document management, as well as efficiency and cost reduction thanks to the introduction of electronic document management.

Also, it was important to study the organization's order on the introduction of electronic document management to understand how the company's matches its developed strategy interpretations to switch for a paperless office.

The methods mentioned above helped to obtain accurate and balanced information about the current state and readiness of the document management system in the company and determine the need to change it.

Results

This section discusses the data collected with the help of questionnaires, the interwire and content analyses. The survey on the state of the document flow in Irkutsk Oil Company embraced nine respondents. The first part of the survey was related to the current document management system. Figure 1 shows employee dissatisfaction with the document management system in the company. Almost 89 % believe that the document flow is not effective; about 11 % are partially satisfied with the current situation.

Are you satisfied with the document management system in your company?

9 ответов

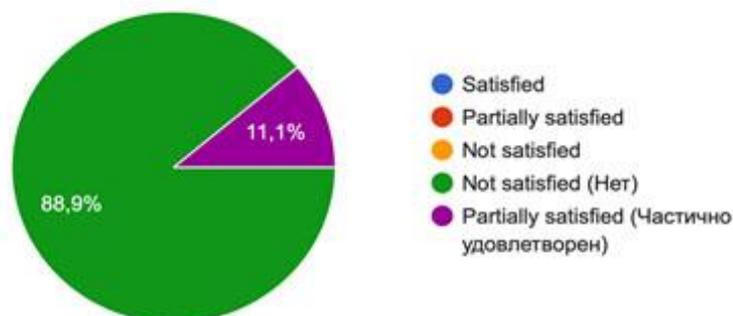


Fig. 1. Are you satisfied with the document management system in your company?

The survey also included questions about the amount of time and paper that employees spend on the company's document management system. Most of the employees (66.7 %) spend 3–4 hours a day working with documents. About 22 % spend more than four hours a day on paperwork. About 11 % of employees devote 2–3 hours a day to processing various documents. It was also found that about 33 % of employees spend 2–3 packs of paper a week. The same percentage of employees uses 3–4 packages of paper within one week. About one tenth of employees spend one pack of paper, and 22,2 % more than 4 packs.

The next question focused on the assessment of possible problems faced by employees. According to Figure 2, the «loss of documents» option was the most common; about 78 % of employees noted that they faced this issue during work. Also, such indicators as «low efficiency and long search for documents turned out to have a high value (66,7 %). The paper cost was another common challenge (55,6 %). Over one third (33,3 %) consider that replacement of documents in case of loss or damage to be an issue too. The least common factors were the lack of sufficient archive storage and the inability to work on the document simultaneously with other employees (22,2 %).

What issues do you face in the current document management system?

9 ответов

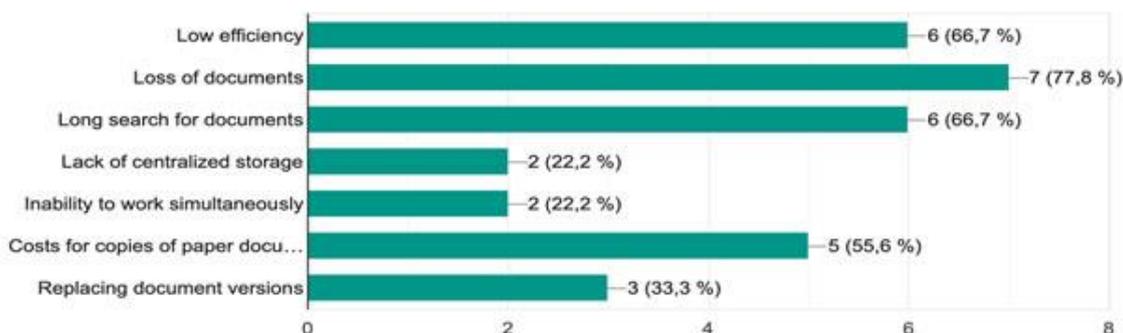


Fig. 2. What issues do you face in the current document management system?

The next set of questions was aimed at learning how the introduction of electronic document management would affect the company's activities. Answering the question «How will electronic document management affect work efficiency?», the majority of the employees, (77,8 %), believed that the impact would be positive. Also, 22,2 % were not sure what the impact would be appreciable.

The second survey was conducted among the middle managers of the company and was also aimed at finding out

the opinion of employees about the document management system. The first part of the survey contained questions related to the current document management system. Figure 3 shows whether the current document management system meets modern requirements. Most of the employees (80 %) were sure that they didn't. Only 10 % of the employees chose the answers «yes» and «not sure».

Does the current document management system in the organization meets modern requirements?

10 ответов

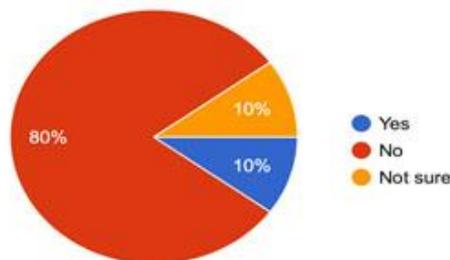


Fig. 3. Does the current document management system in the organization meets modern requirements?

In addition, about 70 % of employees are not satisfied with the current system, and 30 % are not sure.

The next question in the survey aimed to find out whether the introduction of an electronic document management system would help to cope with the constant growth of users and complex business processes. Most of the employees (80 %) answered positively. Also, 10 % of employees chose the answers «no» and «not sure».

Another method used in the research was an interview. The head of the department assessed the current document management system unsatisfactory and mentioned that it didn't meet the current standards of working with documents. The chief economist was confident that the management system should meet modern requirements since the more efficiently employees work with documents, the faster he performs their tasks. Furthermore, the head of the department was confident that the introduction of electronic document management would be able to save employees' time and effort spent on sorting documents accumulated over a month, which will significantly increase efficiency and enable employees to devote more time to the execution of their responsibilities. In addition, the chief economist was sure that from a financial point of view, the introduction of electronic document management would help reduce the company's costs for paper and other consumables. The head also admitted that the introduction of electronic document management was quite slow due to the size of the company, the large volume of documents that need to be transferred to databases, as well as technical problems.

An analysis of the orders on the introduction of electronic document management showed that the company should switch to a paperless office by 2025. Such a long time is due to the fact that the organization has a large number of employees, whose training will take a lot of time.

Thus, most of the employees are not satisfied with the current document management in the company. Moreover, a significant number of the company's staff are confident that the introduction of electronic document management will help to increase the speed of work and improve the efficiency of the company as a whole.

Discussion

The main purpose of this research was to evaluate the current document management system and assess the company's readiness for the introduction of a paperless office.

Both the survey and interview showed that most employees were not satisfied with how the documents are managed in the company. Moreover, a significant number of the company's employees were confident that the introduction of electronic document management would help to increase the speed of work and improve the efficiency of the company as a whole.

In particular, employees reported that it was difficult for them to work with paper documents. An electronic document system could solve this problem since one of its advantages is making paperwork easier (Crockett, 1993). Employees would no longer need to manually transfer information from one database to another, which would save a lot of time.

Also, many employees admitted that document work is time-consuming. Due to automation, electronic document management help reduce the time, as a paperless office helps in automating control of accounts receivable. With the introduction of a paperless office, it will be easier to control how deadlines are met (Larin, 2001). Since Irkutsk Oil Company adheres to a quality management system, it is important for it to work with up-to-date data so that the organization can provide high-quality services. Irrelevant data can lead to reputational and certificates losses. Electronic document management and archiving will help to update data in and save important documents.

Moreover, the analysis revealed that paper documents significantly reduce the speed of work. Ordinary paper documents are limited by the properties of physical media. For employees to use the document, it must be printed out in the required number of copies, then registered in a file, sent to the addressees by mail or courier, approved by a manager and, finally, archived. Each of these operations takes a long time. Moving documents between employees takes more time than working with them. This problem can be solved with the help of a paperless office. The transmission of an electronic document is carried out through electronic information channels, so it is sent very quickly (Razinkov, 2016). Minimizing the costs of approving and moving documents between employees helps to improve the company's work performance. As we can see, a paperless office helps to reduce the cost of paper, delivery and storage of documents. The saved funds can be allocated on to other items that the company needs. Moreover, a paperless office allows an unlimited number of employees to work on one document. This function reduces

the time required for coordination and decision-making (Bearman and Trant, 1997).

The analysis also revealed that employees of the economic department waste a large amount of paper. The use of such a large amount of paper is not only associated with huge expenses, but also with a negative impact on the environment. When switching to a paperless office, paper consumption decreases, employees print documents fewer, less toner is consumed, and fewer cartridges are thrown away. Also, every year the problem of deforestation for paper production becomes more acute in the world, which entails many consequences and significantly affects our planet. Electronic document management reduces the number of operations related to paper, which makes a huge contribution into solving environmental problems and helps the company to become environmentally friendly. So electronic document management with the help of automation helps to reduce non-production costs. In addition, reducing paper costs is one of the options for taking care of the environment and the planet.

Even though after studying one department, it is too early to make generalizations about the whole company. The undertaken research shed light on some weaknesses and challenges the company faces and give much food for thought for managers and directors.

However, of course, there are significant restrictions in the company that prevent the introduction of electronic document management. Due to the large size and a huge amount of documentation, the transition to a paperless office will be a complex process that will take a significant amount of time. Also, to implement electronic document management, it is necessary to train all employees, which entails high costs. To teach employees, it will be necessary to find experts who can do this, which is also a rather complex and lengthy process. At the moment, the implementation of document management in the company is at an initial stage. Due to a number of reasons listed earlier, the introduction of a paperless office will be almost completed only in three years. Most likely, this will complicate the activities of the company's employees in the coming years. However, the company and employees are ready for the active stage of the system implementation.

Recommendations

To make the transition smoother, it is advisable that the introduction of a paperless office in the company be implemented in several steps. Thus, in an organization, different categories of documents or departments are transferred to the electronic document management in turn. In general, the introduction of a paperless office follows a similar scenario in all companies. This scenario is presented, a plan of recommendations, which includes the following stages:

Management should define goals and objectives. This stage implies the creation of a more efficient information exchange system in the company.

Employees should conduct an analysis of the office management system. At this stage, employees evaluate which documents are in the document flow and examine how the documentation moves, and what the procedures for their creation, signing and approval are.

Staff should prepare a plan to optimize office work. The stage ensures the ordering of paperwork.

Management should create a project to automate work with documents. Definition and regulation of the rules for working with the electronic document management system.

Implementation of a paperless office system by employees at all levels. At this stage, communication between users should be established. So, the programs that the company uses are integrated, and employees are given access to information.

Management should create programs to train staff to work with a paperless office. The stage provides for the development of instructions for employees with the skills of working with the electronic document management system.

Thus, these recommendations will help the company to implement a paperless office system.

Conclusion

Summing up, electronic document management in Irkutsk Oil Company is just beginning to develop. All employees of the company are confident that the introduction of a paperless office will help the organization to improve its activities and optimize various processes. Moreover, the company's staff is positive about this transition and believes that it will bring benefits to the company. In general, the use of an electronic document management system is an important step for a modern company. This system helps the company become more environmentally friendly, which improves its reputation in society. It will also be more convenient for suppliers with a paperless office to cooperate with an organization using the same technologies. ■

1. Baines, A. (1997) End the paper chase. *Work Study*, 46(1):25–26.
2. Bearman, D., Trant, J. (1997) Electronic records research: working meeting: May 28-30, 1997: a report from the archive's community. *D-Lib Magazine*, pp. 7-8.
3. Bobileva, M. (2018) Electronic documents: new technologies. *Office work*, 2018, pp. 11-28.
4. Crockett, M. (1993) The theory of electronic records and archive management: A preliminary outline, *Journal of the Society of Archivists*, Vol. 14, pp. 135-140.
5. Duranti, L. (2001) Concepts, Principles, and Methods for the Management of Electronic Records. *The Information Society: An International Journal*, 17(4), 271.
6. Falk, H. (1999) Storing and viewing electronic documents. *The Electronic Library*, 17(1).
7. Keary, M. (2000) Document management: new technologies for the information services manager. *The Electronic Library*, 18(2):137–146.
8. Larin M. (2001) Documentation management. Moscow: Scientific Book, p. 137.
9. Liu, Z., Stork, D. G. (2000) Is paperless really more? *Communications of the ACM*, 43, 11, 94-97.
10. Lutteroth, C. & Weber, G. (2011) Going paperless - on the evaluation of electronic form technologies. In 2012 23rd International Workshop on Database and Expert Systems Applications. IEEE Computer Society, 14–18.
11. Razinkov S. (2016) On the question of the concept of «electronic document management» // Document. Archive. History. Modernity: Materials of the VI International Scientific and Practical Conference, Ural University Press, 2016. pp. 62-66.

12. Sharma, P. (2000) E-transformation basics: key to the new economy. *Strategy & Leadership*, 28(4):27–31.

13. Tikhonov, V. (2005) Essential characteristics, composition, and classification of electronic documents // *Circle of ideas: algorithms and technologies of historical informatics*. pp. 394-435.

14. Velte, T., Velte, A., & Elsenpeter, R. C. (2008) Going paperless. In B. Reed (Ed.), *Green it: Reduce your information system's environmental impact while adding to the bottom line* (pp. 103-127). New York, NY: McGraw-Hill, Inc.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Baines, A. (1997) End the paper chase. *Work Study*, 46(1):25–26.

Bearman, D., Trant, J. (1997) Electronic records research: working meeting: May 28-30, 1997: a report from the archive's community. *D-Lib Magazine*, pp. 7-8.

Bobyleva, M. (2018) Electronic documents: new technologies. *Office work*, 2018. pp. 11-28.

Crockett, M. (1993) The theory of electronic records and archive management: A preliminary outline, *Journal of the Society of Archivists*, Vol. 14, pp. 135-140.

Duranti, L. (2001) Concepts, Principles, and Methods for the Management of Electronic Records. *The Information Society: An International Journal*, 17(4), 271.

Falk, H. (1999) Storing and viewing electronic documents. *The Electronic Library*, 17(1).

Keary, M. (2000) Document management: new technologies for the information services manager. *The Electronic Library*, 18(2):137–146.

Larin M. (2001) *Documentation management*. Moscow: Scientific Book, p. 137.

Liu, Z., Stork, D. G. (2000) Is paperless really more? *Communications of the ACM*, 43, 11, 94-97.

Lutteroth, C. & Weber, G. (2011) Going paperless - on the evaluation of electronic form technologies. In 2012 23rd International Workshop on Database and Expert Systems Applications. IEEE Computer Society, 14–18.

Razinkov S. (2016) On the question of the concept of «electronic document management» // *Document. Archive. History. Modernity: Materials of the VI International Scientific and Practical Conference*, Ural University Press, 2016. pp. 62-66.

Sharma, P. (2000) E-transformation basics: key to the new economy. *Strategy & Leadership*, 28(4):27–31.

Tikhonov, V. (2005) Essential characteristics, composition, and classification of electronic documents // *Circle of ideas: algorithms and technologies of historical informatics*. pp. 394-435.

Velte, T., Velte, A., & Elsenpeter, R. C. (2008) Going paperless. In B. Reed (Ed.), *Green it: Reduce your information system's environmental impact while adding to the bottom line* (pp. 103-127). New York, NY: McGraw-Hill, Inc.

Безбумажный офис: мечта или реальность?

© Путинцева В. И., 2023

В данной статье рассматривается текущая система документооборота в Иркутской нефтяной компании. Цель работы — проанализировать процесс обработки документов в организации и изучить готовность компании к внедрению безбумажного офиса. Статья основана на исследовании мнений сотрудников компании, полученных с помощью опросов и интервью персонала. Обзор литературы и анализ полученных результатов, позволяет прийти к выводу, что текущий документооборот является неудовлетворительным и внедрение безбумажного офиса поможет компании повысить эффективность работы, а также оптимизировать бизнес-процессы.

Ключевые слова: электронный документооборот, безбумажный офис, бизнес-процессы, документы, менеджмент, управление

УДК 65.011.56

АНАЛИЗ ИТ-РЕСУРСОВ ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ВВЕДЕНИЯ ДОГОВОРНОЙ РАБОТЫ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

© Рыкова А. А., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассматриваются информационные системы, которые можно использовать для автоматизации процесса ведения договорной деятельности в коммерческих организациях. Были определены основные критерии проводимого анализа. Проведено сравнение четырех информационных платформ: «1С:Договоры», «Directum RX», «SAP ERP», «ТЕЗИС». Определены их достоинства и недостатки.

Ключевые слова: договорная деятельность, автоматизация, 1С:Договоры, Directum RX, SAP ERP, ТЕЗИС

Научно-технический прогресс позволяет оптимизировать управление бизнес-процессами коммерческих организаций. Одним из направлений совершенствования управленческой деятельности в компаниях выступает автоматизация. Особенно важно внедрять автоматизацию крупным холдингам в нефтегазодобывающих,

агропромышленных, металлургических и других крупных отраслях.

На сегодняшний день на рынке информационных технологий существует ряд предложений программных обеспечений для автоматизации договорной работы в компании. Такие информационные системы должны включать в себя весь процесс реализации договорной

деятельности: подготовка, согласование, исполнение, хранение и контроль [1].

Для проведения сравнительного анализа ИТ-ресурсов для автоматизации процесса ведения договорной работы были определены следующие критерии:

1. возможность введения единого справочника контрагентов;
2. создание проекта договора сотрудниками разными подразделениями;
3. создание и использование в дальнейшем шаблонов договоров — стандартных договоров компании;
4. создание и использование в дальнейшем маршрутов согласования, где определены участники согласования в зависимости от специфики и условий договорного документа;
5. возможность дистанционного согласования договоров разными подразделениями такими, как юридические, финансовые и другие;
6. загрузка файлов, которые содержат необходимые данные для согласования договора;
7. сохранение всех версий и изменений договора в процессе согласования;

8. возможность быстрой отправки согласованных договоров на специализированные площадки для их электронного подписания. Выгрузка подписанной версии договора;

9. наложение на согласованный договор штрих-кодирования;

10. выгрузка документа или отправка в печать согласованного договора для подписания на бумаге;

11. ограничение полномочий в присвоении статуса договору. Доступ только уполномоченным сотрудникам — договорной отдел;

12. возможность хранения договоров в электронно подписанном варианте, а также в скан-копиях, подписанных на бумажном носителе;

13. автоматическое формирование реестра договоров и возможность оперативного поиска и фильтрации по заданным признакам;

14. оповещение системой ответственного исполнителя и сотрудников договорного отдела об истечении сроков исполнения обязательств и окончании срока действия договора;

15. синхронизация данных с другими системами формирования бизнес-процессов в компании (Таблица 1).

Таблица 1. Сравнительный анализ информационных систем для введения договорной работы

Программное обеспечение	1С: Договоры	Directum RX	SAP ERP	ТЕЗИС
Введение единого справочника контрагентов	+	+	+	+
Создание проекта договора разными подразделениями	+	+	+	+
Создание и использование шаблонов договоров	+	+	+	+
Создание и использования маршрутов согласования	-	+	+	+
Согласование договор ответственными подразделениями	+	+	+	+
Загрузка сопутствующей документации к договору	+	-	+	+
Сохранение всех версий договора	-	+	+	-
Отправка договора на специализированные площадки для электронного подписания	-	+	-	+
Наложение на согласованный договор штрих-кодирования	-	-	+	-
Выгрузка документа или отправка в печать согласованного договора для подписания на бумаге	+	+	+	+
Присвоение статуса договора ответственным подразделением	+	+	+	-
Хранение договоров	+	+	+	+
Формирование реестра и возможность быстрого поиска и фильтрации по заданному признакам	+/-	+	+/-	-
Отслеживание срока действия договора и применение напоминаний	+	+	+	+
Синхронизация с другими системами форматирования бизнес-процессов компании	+/-	+	+/-	-

Одной из наиболее известных информационной системы ведения договорной работы является система «1С: Договоры».

«1С: Договоры» — это удобный и эффективный инструмент для работы с договорами. Программа ориентирована на использование в организациях с развитой договорной деятельностью, в подразделениях крупных компаний, работающих с договорами, а также сотрудниками, в чьи обязанности входит заключение и

ведение договоров. Этот продукт обладает широкими функциональными возможностями для простой подготовки, отслеживания и контроля исполнения договоров» [2].

Данная программа позволяет оперативно создавать договора по шаблону, автоматически заполнять реквизиты контрагента, устанавливать связь между главным и подчиненными документами, отследить этап нахождения договора.

Преимущества «1С: Договоры»:

1. простота в использовании;
2. возможность отследить место нахождения Договора с помощью журнала передачи;
3. наличие функционала поиска по любым данным договора (по контрагенту, по исполнителям, по срокам и другое).

Недостатки «1С: Договоры»:

1. отсутствие возможности согласующего оставить свои замечания или комментарии для доработки проекта. При возникновении каких-либо ошибок, согласующий связывается с исполнителем по другим каналам связи;
2. при создании нового проекта необходимо каждый раз заново выбирать согласующие лица. Нет возможности создания маршрутов согласования;
3. сохраняется только конечная согласованная версия договора;
4. нет возможности напрямую направить договор на специализированную площадку для электронного подписания;
5. отсутствует функция наложения на согласованный договор штрих-кодирования.

Следующая информационная система, позволяющая управлять договорами в компании — «Directum RX».

«Directum RX — предоставляет набор готовых бизнес-решений для цифровизации процессов разных направлений деятельности: договорная работа, делопроизводство, бухгалтерия, HR-служба и другие. Это интеллектуальная система управления цифровыми процессами и документами» [3].

«Directum RX» позволяет повысить эффективность работы с договорами при помощи легкого создания и согласования проекта договора, контроля исполнения в заданные сроки, хранения договоров и их мониторинга.

Преимущества «Directum RX»:

1. синхронизации данных с другими сторонними системами такими, как SAP ERP, Microsoft Dynamics AX, 1С:Документооборот и другие;
2. возможность сравнивать версии проекта после исправлений при необходимости исполнителем, а также версий согласованной и подписанной;
3. наличие мобильного приложения.

Недостатки «Directum RX»:

1. отсутствует функция загрузки дополнительных документов к договору;
2. нет возможности создать свои роли для использования на этапе согласования;
3. работа системы в онлайн-режиме;
4. отсутствует функция наложения на согласованный договор штрих-кодирования;
5. нельзя изменить ответственного исполнителя договора.

Еще одной наиболее востребованной системой управления договорной деятельностью компаний является «SAP ERP».

«SAP ERP» — это современная система планирования и управления ресурсами предприятия со встроенными искусственным интеллектом. Она помогает трансформировать бизнес-процессы с

помощью интеллектуальной автоматизации и систем хранения информации. Тем самым обеспечивает высокой скоростью обработки информации в реальном времени и простой интерфейс» [4].

«SAP ERP» автоматизирует все этапы договорной работы. Она позволяет создавать проект по заданному шаблону, выбирать маршрут согласования, присваивать статус договору, контролировать исполнение обязательств, хранить и сортировать действующие договоры.

Преимущества «SAP ERP»:

1. динамическая настройка маршрутов согласования без службы поддержки;
2. сохранение всех версий договора;
3. наличие функции замещения пользователей;
4. возможность парафирования согласованного договора путем наложения штрих-кода.

Недостатки «SAP ERP»:

1. нет возможности напрямую направить договор на специализированную площадку для электронного подписания;
2. отсутствует функция автоматического формирования реестра договоров.

В данном сравнительном анализе заключительной информационной платформой ведения договор является достаточно молодая система — «ТЕЗИС».

«Система управления документами и задачами «ТЕЗИС» представляет собой готовое решение для организации электронного документооборота, а также автоматизации делопроизводства и управления бизнес-процессами, включая контроль исполнения поручений» [5].

Использование программного обеспечения «ТЕЗИС» при автоматизации договорной работы в компании позволяет: сделать процесс согласования прозрачным, контролировать сроки согласования, хранить все необходимые документы в единой системе.

Преимущества «ТЕЗИС»:

1. возможность инициатора договора определять последовательность согласующих или же задавать параллельное согласование;
2. участники процесса согласования могут вести переписку в карточке согласования;
3. настройка уведомлений о статусе договора напрямую от системы (без использования электронной почты);

Недостатки «ТЕЗИС»:

1. нельзя синхронизировать данных с другими системами;
2. отсутствует функция наложения на согласованный договор штрих-кодирования;
3. нет возможности формировать реестры договоров и фильтровать их по определенному признаку.

На основании проведенного анализа ИТ-ресурсов («1С:Договоры», «Directum RX», «SAP ERP», «ТЕЗИС») для автоматизации процесса введения договорной работы можно сделать следующие выводы: исследуемые информационные платформы позволяют автоматизировать базовые функции ведения договорной работы (Таблица 1).

Все четыре объекта соответствуют следующим критериям:

1. возможность введения единого справочника контрагентов;
2. создание проекта договора сотрудниками разными подразделениями;
3. создание и использование в дальнейшем шаблонов договоров — стандартных договоров компании;
4. возможность дистанционного согласования договоров разными подразделениями такими, как юридические, финансовые и другие;
5. выгрузка или отправка в печать согласованного договора в формат pdf для подписания на бумаге;
6. ограничение полномочий в присвоении статуса договору. Доступ только уполномоченным сотрудникам — договорной отдел;
7. возможность хранения договоров в электронно подписанном варианте, а также в скан-копиях, подписанных на бумажном носителе;
8. оповещение системой ответственного исполнителя и сотрудников договорного отдела об истечении сроков исполнения обязательств и окончании срока действия договора.

Не все системы имеют функцию сохранять все версии договора, а также отправлять согласованный договорной документ на специализированные площадки для электронного подписания.

Наложить на согласованный договор штрих-код, тем самым его запарфировать, позволяет только программное обеспечение «SAP ERP».

Формировать автоматически реестры может только платформа «Directum RX». При этом также в системах «1С: Договоры» и «SAP ERP» есть возможность поиска договоров по заданным параметрам. В системе «ТЕЗИС» такая функция отсутствует.

Синхронизировать данные с другими системами форматирования бизнес-процессов компании информационные ресурсы «1С: Договоры» и «SAP ERP» позволяют только со своими информационными продуктами. «Directum RX» же может выполнять данную функцию с любыми системами. У программного обеспечения «ТЕЗИС» такой возможности нет.

Таким образом, рынок систем электронного документооборота полон предложений программных обеспечений для автоматизации договорной работы в коммерческих организациях. Сегодня, в особенности, купные холдинги активно используют такие продукты для эффективного управления договорной деятельностью. ■

1. Петров А. М. Договоры коммерческой деятельности / Практическое пособие / А.М. Петров – Москва : КУРС: ИНФРА-М, 2019. – 396 с.

2. 1С: Договоры [Электронный ресурс] : 1С: Предприятие 8: система программ : официальный сайт. – <https://v8.1c.ru/contracts/>

3. Управление договорами [Электронный ресурс] : Directum : официальный сайт. – https://www.directum.ru/solution/contracts_management

4. SAP ERP [Электронный ресурс] : система SAP : официальный сайт. – <https://www.sap.com/cis/products/erp/what-is-sap-erp.html>

5. О системе электронного документооборота для компаний и госструктур [Электронный ресурс] : система ТЕЗИС : официальный сайт. – <https://www.tezis-doc.ru/about/>

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1С: Договоры [Электронный ресурс] : 1С: Предприятие 8: система программ : официальный сайт. – <https://v8.1c.ru/contracts/>

SAP ERP [Электронный ресурс] : система SAP : официальный сайт. – <https://www.sap.com/cis/products/erp/what-is-sap-erp.html>

О системе электронного документооборота для компаний и госструктур [Электронный ресурс] : система ТЕЗИС : официальный сайт. – <https://www.tezis-doc.ru/about/>

Петров А. М. Договоры коммерческой деятельности / Практическое пособие / А.М. Петров – Москва : КУРС: ИНФРА-М, 2019. – 396 с.

Управление договорами [Электронный ресурс] : Directum : официальный сайт. – https://www.directum.ru/solution/contracts_management

Analysis of it resources for automating the process of conducting contract work in commercial organizations

© Rykova A., 2023

In this article discusses information systems that can be used to automate the process of conducting contractual activities in commercial organizations. The main criteria of the analysis were determined. Four information platforms were compared: «1С:Contracts», «Directum RX», «SAP ERP», «THEISIS». Their advantages and disadvantages are determined.

Keywords: contractual activity, automation, 1С:Contracts, Directum RX, SAP ERP, THEISIS

© Рыкова А. А., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассматривается договорная деятельность нефтегазодобывающей компании АО «Верхнечонскнефтегаз». Дана характеристика договорной работе и определены ее цели в компании. Также рассмотрена структура стандартного договора компании и дана классификация договоров.

Ключевые слова: договор, договорная деятельность, АО «Верхнечонскнефтегаз»

Акционерное общество «Верхнечонскнефтегаз» входит в состав компаний ПАО «НК «Роснефть» и является разработчиком Верхнечонского нефтегазоконденсатного месторождения. Месторождение является одним из крупнейших в Восточной Сибири, оно располагается в Катангском районе Иркутской области в верхнем течении реки Чона [1].

Основными направлениями деятельности нефтегазодобывающей компании АО «Верхнечонскнефтегаз» являются:

- добыча углеводородного сырья;
- переработка нефти, производство и сбыт нефтепродуктов;
- геологическое изучение недр;
- бурение скважин на углеводородное сырье и воду;
- обустройство нефтяных и газовых месторождений;
- выполнение изысканных, строительно-монтажных, проектных и других работ.

Для реализации своей обширной деятельности АО «Верхнечонскнефтегаз» каждый день заключает с контрагентами, поставщиками, подрядными организациями различного рода договора.

Договор — это некое соглашение между организациями, для заключения и эффективной реализации которого требуется заинтересованность всех его участников [2].

К договорным документам также относятся приложения, дополнительные соглашения и другие документы, которые заключаются к договору и устанавливают, корректируют, конкретизируют или прекращают права и обязанности сторон [3].

Договорная работа является профессиональной деятельностью, которая связана с формированием проекта договора, с обеспечением его подписания и внесением изменений, а также с контролем исполнения обязательств.

Договорная деятельность в АО «Верхнечонскнефтегаз» направлена на:

- исключение предпринимательских рисков;
- обеспечение юридической безопасности совершаемых сделок;
- организацию процесса согласования договорных документов;
- систематизацию и учет заключенных договоров;

- контроль исполнения обязательств по договорам.

АО «Верхнечонскнефтегаз» вступает в договорные отношения с физическими лицами, юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями, государством и международными организациями. При составлении и согласовании любого договора компания со своей стороны устанавливает ряд существенных условий. Договора, заключаемые с АО «Верхнечонскнефтегаз» обычно содержат следующие разделы:

- преамбула (вид или наименование Договора, дата и место подписания, полное и сокращенное наименование организаций-участников, должности и имена лиц, подписывающих договор);
- предмет договора (действие, определяющее разновидность договора);
- термины и определения;
- права, обязанности и гарантии сторон (порядок исполнения);
- ответственность сторон (за невыполнение условий договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ, расчет пеней и штрафов в случае несоблюдения условий);
- стоимость и порядок расчетов (максимальная стоимость договора, валюта, условия оплаты, перечень документов, на основании которых будет проводиться оплата);
- конфиденциальность (любая информация, полученная в рамках договора, является конфиденциальной);
- условия изменения, прекращения и расторжения договора;
- порядок разрешения споров;
- антикоррупционная оговорка;
- обстоятельства непредвиденной силы (условия выполнения обязательств сторон в случаях, вызванных форс-мажорными обстоятельствами: природные катаклизмы, пожары, наводнения, войны, катастрофы, ограничения, налагаемые государственными органами);
- срок действия договора (начало и окончание действия договора, период оказания услуги или период поставки товара);
- прочие условия;

- приложения (расчет стоимости, календарный график, объем и порядок оказания услуг, спецификация, форма акта сдачи-приемки услуг, согласие на обработку персональных данных, стандартные положения);
- адрес и реквизиты сторон.

Содержание договора согласовывается с подрядными организация, учитывая их интересы. Также АО «Верхнечонскнефтегаз» имеет свои стандартные договора, которые соответствуют всем требованиям и интересам всех участников сделки. Договорные документы в компании имеют свою классификацию (рис. 1).



Рис. 1. Классификация договоров

Одним из главных признаков классификации договоров в АО «Верхнечонскнефтегаз» является предмет: товар, услуга, аренда. В свою очередь договор, объектом которого является товар, может быть договором купли-продажи или договором поставки материально-технических ресурсов (МТР). Договор купли-продажи используется для заключения с любыми лицами (физические, юридические, индивидуальные предприниматели и иными коммерческими организациями) на продажу строительных материалов подрядчикам, продажу имущества и недвижимости, продажу нефтепродуктов, а также на поставку сырой нефти. Договор поставки МТР компания использует при закупке товаров и материалов для реализации своей предпринимательской деятельности.

Договор аренды предоставляет возможность арендодателю предоставить свою собственность во временное пользование арендатору за определенную плату. Нефтегазодобывающая компания, арендуя офисные и складские помещения, автомобили, специализированную технику и другие необходимые объекты для организации своей деятельности, заключает договор аренды. Также компания вступает в договорные отношения с государством, арендуя у него лесные участки.

Значительное количество заключаемых в АО «Верхнечонскнефтегаз» договоров связано с оказанием услуг. Разновидность услуг является одним из признаков разделения договоров по видам. Компания ежедневно нуждается в ряде услуг: транспортные, медицинские, страховые, образовательные, организационные, аудиторские, банковские, информационные и других.

Также в компании договора делятся по виду посреднической деятельности. Такой вид договора является соглашением, по которому один из субъектов сделки выступает промежуточным звеном по поручению другой стороны при осуществлении определенной деятельностью.

Договор подряда обязует одну из стороны выполнять в соответствии с согласованным планом определенную работу, после сдать заказчику. Сторона-заказчик обязуется принять и оплатить выполненные подрядные услуги.

Операторский договор дает право одной из сторон вести коммерческую деятельность другой стороны. В рамках такого договора исполнитель имеет право заключать сделки с иными организациями от своего имени, но за счет заказчика [4].

Агентский договор подразумевает выполнение одной из сторон коммерческую деятельность в пользу другой стороны. Как правило такую форму договорных

отношений компания использует для выполнения работ, не относящихся к основной ее деятельности. В данной сделке всегда участвует две стороны — принципал (лицо, которое предоставляет полномочия для осуществления какой-либо деятельности) и агент (лицо, которое берет на себя ряд обязательств по выполнению работ в пользу принципала).

В любом договоре посреднической деятельности компания получает определенное и обговоренное вознаграждение.

На сегодняшний день в АО «Верхнечонскнефтегаз» договора также делятся по способу их заключения. В компании договора заключаются, как на бумажных носителях, так и на специализированных платформах электронно.

Таким образом, качественное построение договорной работы нефтегазодобывающей компании АО «Верхнечонскнефтегаз», которая включает в себя стандартизацию договоров и применение их в необходимых направлениях, ведет к минимизации предпринимательских рисков, обеспечению юридической безопасности и оптимизации системы согласования договоров. ■

1. О компании. История [Электронный ресурс] : компания АО «Верхнечонскнефтегаз» дочернее предприятие ПАО «НК «Роснефть» : официальный сайт. – https://vcng.rosneft.ru/about/Glance/OperationalStructure/Dobicha_a_i_razrabotka/Vostochnaja_Sibir/vcng/

2. Воробьева О.В. Составление договора: техника и приемы / О.В. Воробьева – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 227 с.

3. Вахнин И.Г. Техника договорной работы / И.Г. Вахнин – Москва : ИКД Зерцало-М, 2018. – 268 с.

4. Петров А.М. Договоры коммерческой деятельности / Практик. пособие / А.М. Петров – Москва : КУРС: ИНФРА-М, 2019. – 396 с.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Вахнин И.Г. Техника договорной работы / И.Г. Вахнин – Москва : ИКД Зерцало-М, 2018. – 268 с.

Воробьева О.В. Составление договора: техника и приемы / О.В. Воробьева – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 227 с.

О компании. История [Электронный ресурс] : компания АО «Верхнечонскнефтегаз» дочернее предприятие ПАО «НК «Роснефть» : официальный сайт. –

https://vcng.rosneft.ru/about/Glance/OperationalStructure/Dobicha_i_razrabotka/Vostochnaja_Sibir/vcng/

Петров А.М. Договоры коммерческой деятельности / Практик. пособие / А.М. Петров – Москва : КУРС: ИНФРА-М, 2019. – 396 с.

Characteristics of contractual activity and classification of contracts on the example of JSC VERKHNECHONSKNEFTEGAZ

© Rykova A., 2023

In this article discusses the contractual activities of the oil and gas producing company JSC Verkhnechonskneftegaz. The characteristic of contractual work is given and its goals in the company are defined. The structure of the standard contract of the company is also considered and the classification of contracts is given.

Keywords: contract, contractual activity, Verkhnechonskneftegaz JSC

УДК 658.15

ПРОЦЕСС БЮДЖЕТИРОВАНИЯ В СЕРВИСНОМ ЛОКОМОТИВНОМ ДЕПО «БРАТСКОЕ»

© Фомин А. О., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Построение эффективной системы планирования и контроля на предприятии невозможно без выстроенного процесса бюджетирования, выступающего источником достоверных финансовых данных. Благодаря бюджетированию предприятие может осуществить разработку эффективной стратегии развития в существующих условиях экономической неопределенности, жесткой конкуренции. Бюджетирование выступает одним из наиболее эффективных инструментов финансовой политики, что свидетельствует об актуальности повышения качества бюджетирования как способа среднесрочного планирования на предприятии.

Ключевые слова: бюджетирование, бюджет, исполнение бюджета, доходы, расходы

В современных условиях экономической неопределенности отечественных предприятий, характеризующейся введением санкций со стороны ряда зарубежных стран, усилением конкуренции, развитием современных информационно-коммуникационных технологий, оказывающих влияние на все стороны функционирования предприятий, в целях повышения эффективности своей деятельности предприятия

должны уделять значительное внимание процессу бюджетирования.

Процесс бюджетирования в каждом предприятии регламентируется рядом внутренних локальных нормативных актов и включает в себя ряд взаимосвязанных этапов. На сегодняшний день можно говорить о некоторых проблемах теоретической проработанности вопросов бюджетирования, которые оказывают влияние на деятельность предприятий.

Основная часть. Обращаясь к рассмотрению вопросов, связанных с процессом бюджетирования необходимо отметить, что в научной литературе сохраняется многозначность в отношении понятий «бюджетирование», «бюджет». Достаточно часто происходит смешение таких понятий, как «планирование» и «бюджетирование», делается вывод о том, что данные понятия включаются друг в друга как структурные элементы. Существующая неопределенность, возникающая при рассмотрении понятий «планирование» и «бюджетирование» приводит к непониманию сущности данных понятий, возникновению искаженных представлений о финансовой деятельности предприятия, снижению эффективности проводимого процесса бюджетирования.

Обратимся к рассмотрению понятия «бюджетирование». В научной литературе представлено достаточно большое количество определений данного понятия, при проработке которых авторы основываются на различных характеристиках и значимых элементах процесса бюджетирования. Большая часть авторов предлагают рассматривать бюджетирование как процесс. В частности, такой позиции придерживается И.П. Савельева, которая указывает, что бюджетирование необходимо рассматривать как процесс составления и реализации бюджетов в деятельности предприятия [1, с. 101].

Как процесс также предлагают рассматривать бюджетирование Л.А. Жарикова и Н.В. Наумова, при этом авторы расширяют данное понятие за счет конкретизации его отдельных направлений. Так, по мнению авторов, бюджетирование представляет собой процесс, в рамки которого необходимо включать все виды деятельности предприятия, связанные с созданием, утверждением бюджета, его реализацией и оценкой эффективности, внесением корректировок в бюджет [2].

Достаточно большое распространение в научной литературе получил подход, в рамках которого бюджетирование предлагается рассматривать, как планирование или прогнозирование финансовой деятельности организации. На наш взгляд, такой подход приводит к смешению понятий «бюджетирование» и «планирование», приводит к сложностям, связанным с установлением сущностных элементов бюджетирования и осложняет применение данного института на практике.

В частности, по мнению В.Б. Ивашкевича, бюджетирование необходимо рассматривать, как систему планов, выраженных в денежных единицах и выступающих структурным элементом внутрифирменного планирования [3, с. 29].

Некоторые авторы указывают на необходимость разграничения понятий «бюджетирование» и «прогнозирование». В частности, на необходимость такого разграничения указывает Л.Н. Ветрова, которая отмечает, что понятие «бюджетирование» является более широким по сравнению с понятием «планирования» и включает в себя такие структурные элементы, как контроль, учет и планирование [4].

В научной литературе при рассмотрении процесса бюджетирования, как правило, выделяется несколько взаимосвязанных структурных элементов:

- Стратегическое планирование как структурный элемент системы бюджетирования представляет собой деятельность структурных подразделений организаций, направленную на разработку и контроль реализации планов, включающих стратегические цели и приоритетные направления развития организации в рамках среднесрочной перспективы. Стратегическое планирование имеет горизонт планирования в 3-5 лет и основывается на ключевых показателях эффективности;

- Инвестиционное планирование как структурный элемент системы бюджетирования осуществляется в целях установления необходимых объемов инвестиционных средств для реализации инвестиционных проектов, направленных на достижение стратегических целей функционирования организации. Инвестиционное планирование имеет горизонт планирования в 1 год и основывается на планах капитальных вложений организации;

- Операционное планирование как структурный элемент системы бюджетирования осуществляется в целях определения планов развития организации, имеющих стратегическое значение для деятельности организации, определения критериев и показателей их достижения. Операционное планирование имеет горизонт планирования в 1 год и основывается на функциональных бюджетах организации.

Можно говорить о наличии существенной взаимосвязи понятий «бюджетирование» и «бюджет», при этом необходимо проводить их разграничение. Бюджет представляет собой определенный документ, в котором отображаются поступления и расходование финансовых средств. В свою очередь, бюджетирование является процессом, в рамках которого осуществляется разработка, принятие и реализация бюджета организации [5, с. 137].

Как указывают П.В. Осыка, Н.Г. Викторова, бюджет представляет собой план, выраженный в денежной форме или документ, в котором концентрируется главная информация системы управленческого учета [6, с. 14].

Бюджеты позволяют руководителям предприятий принимать более обоснованные решения, они помогают предвидеть возможные отклонения от плана, особенно отрицательные. Анализируя причины отклонений, субъекты управления выявляют пути совершенствования деятельности организации в целях достижения установленных планов. Бюджеты устанавливают параметры, позволяющие контролировать использование ресурсов организации и организовывать систему мотивации сотрудников [7, с. 238].

Разработка и утверждение бюджета в организации позволяет обеспечить контроль над поступлением и расходованием денежных средств, обеспечить координацию и взаимодействие структурных подразделений организации в целях обеспечения

наиболее эффективного расходования средств, контроля над поступающими денежными средствами.

Обратимся к рассмотрению процесса бюджетирования в Сервисном локомотивном депо «Братское». Сервисное локомотивное депо «Братское» является одним из сервисных локомотивных депо филиала «Восточно-Сибирский» ООО «Локотех-Сервис» [8, с. 126]. ООО «ЛокоТех-Сервис» было создано в 2010 году при проведении мероприятий, связанных с реформированием системы железнодорожного транспорта, которая предполагает развитие сервисного обслуживания. Основной целью деятельности ООО «Локотех-сервис» является осуществление сервисного обслуживания тягового подвижного состава.

Процесс бюджетирования в Сервисном локомотивном депо «Братское» регламентируется определенной системой нормативной документации. Процесс бюджетирования в Сервисном локомотивном депо «Братское» функционирует на основе внутренних локальных документов ООО «ЛокоТех-Сервис». В компании разрабатываются и принимаются регламенты бюджетирования, в рамках которых формируются классификаторы бюджета, состав и пакет бюджетных и отчетных форм, определяется порядок исполнения бюджета.

Большую значимость для процесса бюджетирования в Сервисном локомотивном депо «Братское» имеет Приказ ООО «ЛокоТех-Сервис» № 225/2ЛТС-П от 30.06.2022 года «Об утверждении и введении в действие Учетной политики для целей бухгалтерского учета». Данный приказ обязателен для исполнения Начальником Сервисного локомотивного депо «Братское».

Формирование целевых параметров бюджетов затрат в Сервисном локомотивном депо «Братское» осуществляется в соответствии с Приказом ООО «ЛокоТех» от 28.09.2022 г. № 470ЛТ-П, включающим Регламент формирования и корректировки бюджетов Группы компаний под управлением ООО «ЛокоТех». В данном документе регламентируются принципы и цели процесса бюджетирования, осуществляется систематизация всех данных и сбалансированности показателей финансово-хозяйственной деятельности. Регламент формирования и корректировки бюджетов Группы компаний под управлением ООО «ЛокоТех» — системный документ, дающий описание процессов системы бюджетного управления, связанных с порядком и правилами отражения плановых и фактических данных.

Система бюджетов Сервисного локомотивного депо «Братское» позволяет обеспечить жесткий контроль над поступлением и расходование финансовых средств. На предприятии сформированы бюджетные планы, которые применяются для осуществления анализа и контроля отклонений в рамках бюджетных периодов, а также анализируются планы и факты бюджетов при формировании бюджетов на будущие периоды.

Процесс бюджетирования в Сервисном локомотивном депо «Братское» включает в себя ряд взаимосвязанных этапов, к числу которых относятся:

- согласование бюджетных форм, которые применяются при осуществлении бюджетного процесса;
- осуществление сбора и анализа данных от внутренних и внешних источников. Проведение оценки соответствия показателей текущей деятельности предприятия поставленным стратегическим и тактическим целям. Передача полученных данных структурным подразделениям, ответственным за формирование бюджетов. В Сервисном локомотивном депо «Братское» таким структурным подразделением является Бухгалтерия;
- непосредственный процесс формирования плановых бюджетов, консолидация плановых бюджетов;
- согласование, утверждение планового краткосрочного и корректировка долгосрочного бюджета предприятия;
- доведение до руководителей структурных подразделений предприятия информации о согласованных расходах подразделений в соответствии со статьями расходов и целевыми показателями;
- исполнение бюджета и учет фактического исполнения бюджета;
- контроль исполнения бюджета в соответствии с установленными плановыми показателями.

Большое значение в процессе бюджетирования имеет этап исполнения бюджетов. Анализ исполнения бюджетов в Сервисном локомотивном депо «Братское» проводится в целях получения данных о расходовании средств, отклонениях от установленных плановых показателей от фактических, причинах таких отклонений. Важность этапа исполнения бюджета в процессе бюджетирования обусловлена тем, что выявление отклонений фактических показателей от плановых показателей позволяет предприятию провести своевременные корректирующие действия.

Проводя анализ отклонений фактических показателей от плановых показателей, можно выявить степень влияния позитивных и негативных факторов на результат финансовой деятельности предприятия. Отклонения могут носить как положительный, так и отрицательный характер. К числу отклонений, носящих положительный характер, можно отнести такие отклонения, которые приводят к росту выручки, снижению затрат, росту объема производства предприятия.

В настоящее время в Сервисном локомотивном депо «Братское» осуществляется анализ исполнения финансово-экономических показателей. Анализ исполнения бюджета доходов (выручки) и расходов Сервисного локомотивного депо «Братское» за 2019–2021 гг. представлен в табл. 1.

Таблица 1. Анализ исполнения бюджета доходов и расходов Сервисного локомотивного депо «Братское» за 2019–2021 гг., тыс. руб.

Показатель и	2019			2020			2021		
	План	Факт	Отклонение, +/-	План	Факт	Отклонение, +/-	План	Факт	Отклонение, +/-
Выручка	1 656 476,39	1 511 838,67	-144 637,72	1654750,25	1510222	-144 528,25	1229,852	1408,041	178,189
Расходы	663 530,99	729 883,61	66 352,62	902 914,48	993 196	90281,52	854,737	916,183	61,446
Прибыль до налогообложения	992 349,05	780 922,76	-211 426,29	617679,59	510,479	-107200,59	358,797	415,956	57,159
Чистая прибыль	992 349,05	780 922,76	-211 426,29	617679,59	510,479	-107200,59	358,797	415,956	57,159

Как свидетельствуют данные, представленные в табл. 1, фактические значения существенно отличаются от запланированных, что свидетельствует о недостаточно эффективной организации процесса бюджетирования в Сервисном локомотивном депо «Братское».

Заключение. Бюджетирование представляет собой процесс реализации конкретных, взаимосвязанных действий, реализация которых предполагается в будущих периодах и получает оформление в виде составленных бюджетов. Процесс бюджетирования на предприятии направлен на осуществление разработки, принятия и реализации различных видов бюджетов. Процесс бюджетирования включает в себя несколько взаимосвязанных этапов, большое значение среди которых имеет этап контроля над исполнением бюджетов. ■

1. Блинов Д.А. К вопросу о терминологии бюджетирования // Управленческий учет. 2010. № 1. С. 98–112.

2. Управленческий учет: учеб. пособие. Ч. 2 / С.Б. Сулоева и др. СПб.: Политех-Пресс, 2019. URL: <https://elib.spbstu.ru/dl/2/id19-137.pdf/view>.

3. Ивашкевич В.Б. Оперативный контроллинг. М.: Магистр: ИНФРА-М. 2011. 160 с.

4. Ветрова Л.Н. Бюджетирование - фундамент стратегии развития организации / Л.Н. Ветрова // Все для бухгалтера. 2008. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/byudzhetrovanie-fundament-strategii-razvitiya-organizatsii>.

5. Федорова Е.Ю. Основные виды бюджетов и их классификация на различных промышленных предприятиях // Вопросы региональной экономики. 2018. № 4. С. 137-143.

6. Осыка П.В., Викторова Н.Г. Систематизация научных подходов к классификации бюджетов и методов // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 1. С. 13-18.

7. Козлова А.М. Бюджетирование на предприятии: традиционный и современный подходы к построению системы бюджетирования // Научное и образовательное пространство: перспективы развития. 2017. С. 238-242.

8. Паплюева Е.Д. Анализ экономических показателей и организационной деятельности ООО «Локотех-сервис» // Молодежная наука. 2021. С. 126–129.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Блинов Д.А. К вопросу о терминологии бюджетирования // Управленческий учет. 2010. № 1. С. 98–112.

Ветрова Л.Н. Бюджетирование - фундамент стратегии развития организации / Л.Н. Ветрова // Все для бухгалтера. 2008. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/byudzhetrovanie-fundament-strategii-razvitiya-organizatsii>.

Ивашкевич В.Б. Оперативный контроллинг. М.: Магистр: ИНФРА-М. 2011. 160 с.

Козлова А.М. Бюджетирование на предприятии: традиционный и современный подходы к построению системы бюджетирования // Научное и образовательное пространство: перспективы развития. 2017. С. 238-242.

Осыка П.В., Викторова Н.Г. Систематизация научных подходов к классификации бюджетов и методов // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 1. С. 13-18.

Паплюева Е.Д. Анализ экономических показателей и организационной деятельности ООО «Локотех-сервис» // Молодежная наука. 2021. С. 126–129.

Управленческий учет: учеб. пособие. Ч. 2 / С.Б. Сулоева и др. СПб.: Политех-Пресс, 2019. URL: <https://elib.spbstu.ru/dl/2/id19-137.pdf/view>.

Федорова Е.Ю. Основные виды бюджетов и их классификация на различных промышленных предприятиях // Вопросы региональной экономики. 2018. № 4. С. 137-143.

Budgeting process in the bratskoe service locomotive depot

© Fomin A., 2023

Building an effective planning and control system in an organization is impossible without a well-organized budgeting process, which is a source of reliable financial data. Thanks to budgeting, an organization can develop an effective development strategy in the current conditions of economic uncertainty and fierce competition. Budgeting is one of the most effective instruments of financial policy, which indicates the relevance of improving the quality of budgeting as a way of medium-term planning in an organization.

Keywords: budgeting, budget, budget execution, revenues, expenses

© Фроленок В. В., 2023

Иркутский государственный университет, Биолого-почвенный факультет г. Иркутск

Данная статья рассматривает экономическую и практическую эффективность иммуномодуляторов. Статья содержит обзорное описание рынка лекарственных средств и дает пояснение того, что такое иммуномодуляторы. На примере одного наиболее популярного иммуномодулятора демонстрируется механизм его работы. В финальной части делается анализ и вывод об экономической и практической эффективности иммуномодуляторов.

Ключевые слова: иммуномодуляторы, биоэкономика, умифеновир, биофармацевтика

Что такое иммуномодуляторы? Здоровье всегда являлось одной из важнейших сфер, заботивших человечество. От него буквально зависит возможность и качество жизни индивидов. В последние годы при лечении различного рода заболеваний стали часто применять иммуномодуляторы. Врачи при назначении лечения часто включают в него иммуномодуляторы особенно при остро респираторных вирусных инфекциях (ОРВИ).

Несмотря на то, что данные препараты используются очень широко, в большинстве случаев учеными на 100 % не доказана их эффективность и безопасность применения. Также при назначении такого препарата должны учитываться индивидуальные особенности пациента, подход должен

быть персональным, однако иммуномодуляторы используются и назначаются без каких-либо ограничений. В связи с противоречивостью и актуальностью вопроса иммуномодуляторов, в данном материале, предлагается разобраться с фактической и экономической эффективностью иммуномодуляторов на основе данных из открытых источников.

Говоря об иммуномодуляторах у обыкновенного потребителя чаще всего возникают наиболее известные торговые названия, такие как, например, «Арбидол», «Виферон», «Ингаверин», «Кагоцел» и другие. В действительности понятие иммуномодуляторов несколько шире. Для понимания рассмотрим понятия и классификацию (см. Рис 1).

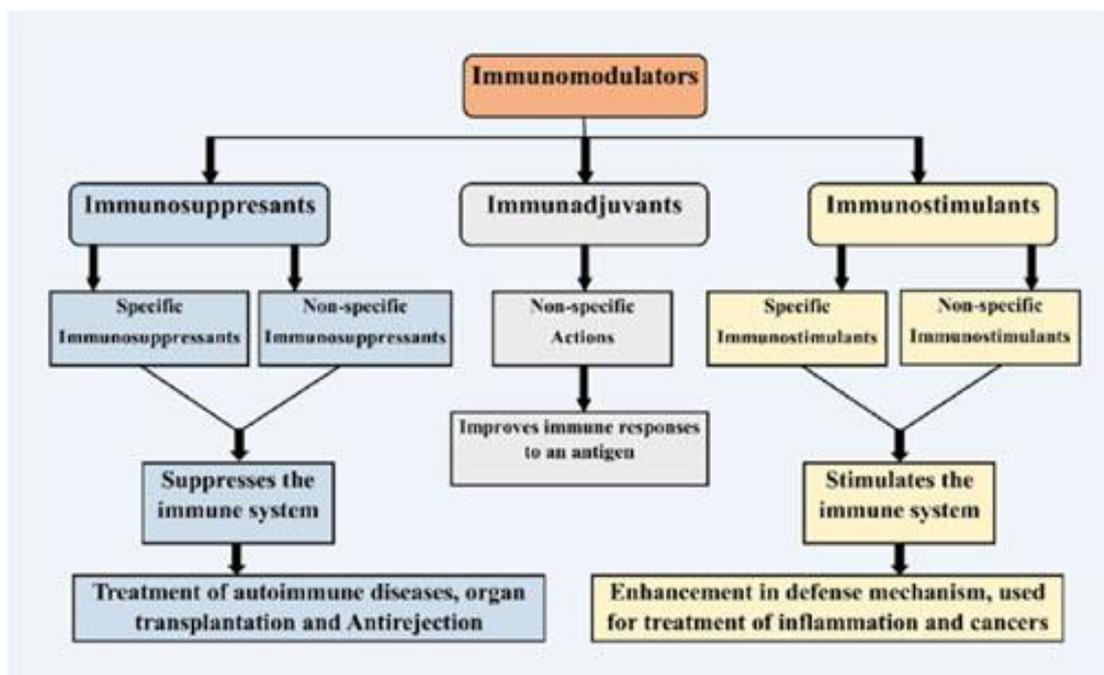


Рис.1. Классификация иммуномодуляторов

Иммуномодулятор — разновидность биологически активного вещества, влияющего на иммунитет [1]. Они в свою очередь подразделяются на иммуностимуляторы, иммуносупрессанты и иммуноадьюванты. Иммуностимуляторы усиливают функции иммунной системы при помощи активации врожденной и адаптивной иммунных систем. Это как раз привычные и известные по торговым названиям

препараты. Иммуностимуляторы в свою очередь делятся на специфические и неспецифические. Специфические действуют как антиген, например вакцина. А неспецифические не обладают антигенными свойствами, например Умифеновир (Арбидол). Иммуносупрессанты имеют обратный эффект, они используются для подавления иммунного ответа, требуются при аутоиммунных заболеваниях,

гиперчувствительности, отторжении при трансплантации, например циклоспорин. Они также бывают специфические и неспецифические. Третий тип иммуномодуляторов это иммуноадьюванты, используются для усиления действия иммуностимулятора и облегчения протекания реакций, они облегчают работу иммунной системе с помощью увеличения продолжительности, величины и индукции антигенспецифического иммунного ответа. Чаще всего используются вместе с вакцинами, сами не имеют антигенных свойств.

Мировой и российский рынок лекарственных средств. Говоря о рынке лекарственных средств, нельзя

не заметить его внушительные объемы и темпы роста (см. Рисунок 2) [2]. Так, по данным сервиса «statista» за 20 лет с 2001 по 2021 год, мировой рынок лекарственных средств вырос с \$390,2 млрд. до \$1423 млрд. Это означает непрерывный ежегодный рост в среднем на \$51,5 млрд или на 6,7 %. Для сравнения средний темп роста всей мировой экономики в те же года составляет приблизительно 5 %. Это свидетельствует о положительных тенденциях и высокой скорости развития в данной сфере. Лидерами в доле прироста являются США, Китай и Япония.

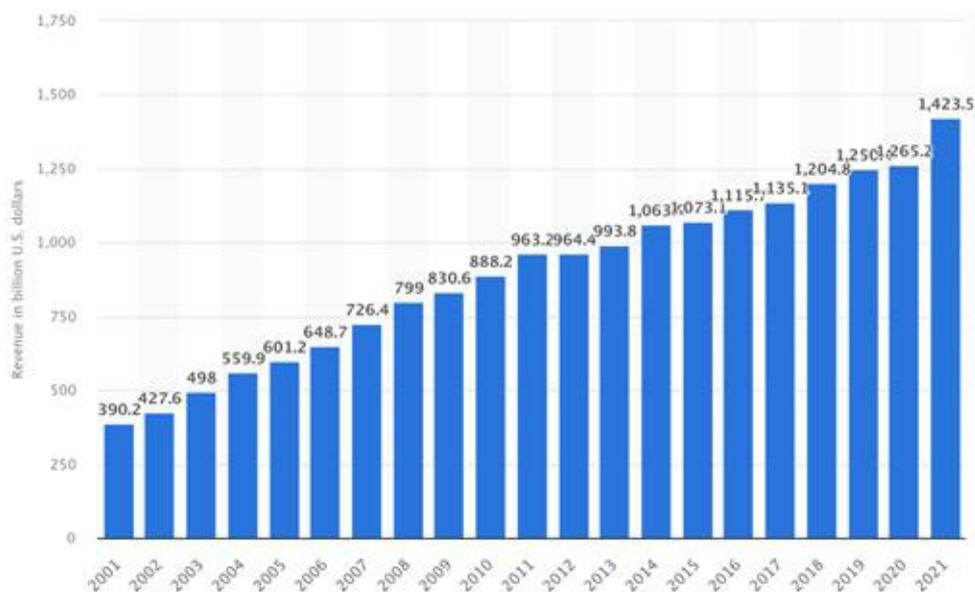


Рис.2. Объем мирового рынка лекарственных средств по годам

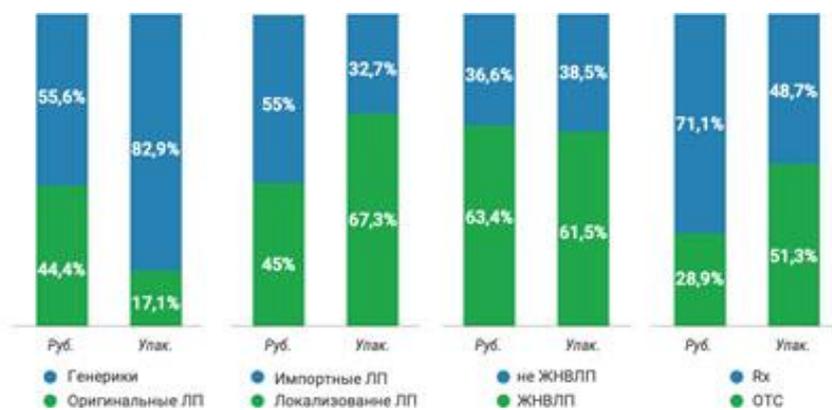


Рис.3. Структура рынка лекарственных средств России

По данным DSM Group [3] российский рынок лекарственных средств также имеет положительную динамику. В 2021 году объем российского рынка лекарственных средств составил \$31,2 млрд. Средний темп прироста в год составляет порядка 6 %, при том, что официально темпы роста российской экономики 2–3 % в год, что также свидетельствует о более быстром развитии данного сектора. Структуру российского рынка лекарственных средств описывает рисунок выше (см. Рисунок 3). На рисунке можно видеть в большем количестве продаются препараты «генерики», то есть

не оригинальные, однако в денежном выражении соотношение между оригинальными и неоригинальными препаратами приблизительно равно. Такое различие обусловлено высокими ценами на оригинальные препараты.

Характерной и немаловажной отличительной чертой российского рынка лекарственных средств для данного исследования является то, что по доле продаж лекарственных средств в стоимостном объеме на первом месте с долей 17,57 % находятся противоопухолевые препараты и иммуномодуляторы.

За ними по убыванию идут соответственно препараты для пищеварительного тракта и обмена веществ, противомикробные препараты, препараты, влияющие на кроветворение и кровь, препараты сердечно-сосудистой системы. Таким образом, в денежном выражении больше всего продается именно иммуномодуляторов. Но, важно заметить, что их доля в натуральном объеме, то есть в количестве упаковок всего 1,93 %. Данный факт позволяет сделать вывод о высокой стоимости таких препаратов и предположить возможное завышение цен.

Первую пятерку торговых марок лекарственных средств на рынке России представляют Арбидол — 17 237,6 млн. руб.; Ксарелто — 14 524,4 млн. руб.; Эликвис — 12 458,3 млн. руб.; Ингаверин — 8 622,8 млн. руб.; Нуروفен — 8 4426,1 млн. руб. Примечательно, что в пятерке лидеров по продажам в денежном выражении присутствуют сразу два иммуномодулятора, противовирусные средства Арбидол и Ингаверин. Так как Арбидол является иммуномодулятором и абсолютным лидером продаж среди всех лекарственных средств российского рынка, имеет смысл выбрать его как пример для анализа соотношения экономической и практической эффективности иммуномодуляторов.

Умифеновир (Арбидол) — метилфенилтиометил диметиламинометил гидроксидокарбонной кислоты этиловый эфир. Разработан в СССР в 1970-х годах. Формула — $C_{22}H_{25}BrN_2O_3S$. Способен в высоких концентрациях умифеновира *in vitro* ингибировать гемагглютинин, необходимый для проникновения вируса в клетку [4,5].

Ученые Исследовательского института Скриппса (США) выяснили, что умифеновир связывается с гидрофобной полостью в стволе мономеров гемагглютинина — по одной молекуле препарата на каждый из стволов тримера. Связи преимущественно гидрофобные, однако умифеновир вызывает также изменения конформации молекулы, способствующие образованию в ней солевых мостиков. Все это стабилизирует гемагглютинин в конформации, препятствующей его присоединению к клетке и последующему слиянию клеточной мембраны и оболочки вируса, а следовательно, проникновению вируса в клетку.

Сравнительная эффективность как препарата. Умифеновир включён Правительством РФ в перечень жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов с 2010 года как иммуностимулятор, в 2011 году переклассифицирован как противовирусный препарат.

О эффективности препарата можно судить по клиническим испытаниям. Одно из последних клинических испытаний арбидола проводимое в 2019 году [6] изучало клиническую эффективность препарата при гриппе и ОРВИ. Было выбрано две группы испытуемых в общей сложности 359 человек в возрасте от 18 до 65 лет. Одна группа принимала умифеновир, другая плацебо. Исследователи получили следующие результаты умифеновир/плацебо:

- полное выздоровление через 96ч: 54,1 % / 43,3 %; через 108ч: 64,6 % / 55,1 %;
- длительность интоксикационного синдрома: 77,76 часа / 88,91 часа;
- осложнения возникали у 3,8 % / 5,62 % пациентов.

Таким образом, по всем показателям исследования видна положительная корреляция при применении данного препарата. Однако положительная корреляция не может означать высокую эффективность так как разница между значениями групп умифеновир/плацебо невелика.

Кроме того, при сравнении Умифеновира с другим иммуномодулятором, например препарата с торговым названием «Виферон» исследования показывают более высокую эффективность Виферона по сравнению с Умифеновиром [7]. Важно сказать, что одним из основных показателей в данных исследования является наличие или отсутствие лихорадочного синдрома (повышенная температура тела, слабость, озноб, ломота мышц и т.д.). При лечении данным препаратом температура пришла в норму у 50 % пациентов уже в первые сутки, на вторые сутки у 89,9 %. При этом Арбидол снижал температуру в первые сутки всего 17 % пациентов. А у многих, порядка 30 % она сохранялась и в течении третьих суток. Можно предположить, что от части «Виферон» оказывал наиболее быстрый эффект, по сравнению с Арбидолом, по причине того, что у них разная форма выпуска. Виферон — ректальные суппозитории, Арбидол — капсулы для приема внутрь. Однако различия в процентном соотношении очень велики.

Также можно сравнить эффективность не только между иммуномодуляторами, но и с препаратами другого механизма действия. Это позволит расширить понимание того, как эффективно могут действовать препараты в целом. В качестве примера можно выбрать Азитромицин (часто встречается под торговой маркой «Сумамед»). Сравнить эффекты от Азитромицина и Умифеновира будет не корректно, поскольку это препараты разного действия: Азитромицин — антибактериальное вещество, Умифеновир — противовирусное, иммуномодулирующее. Но, для возможности сравнения показатели эффективности Азитромицина привести будет целесообразно [8]. Так, по клиническим и рентгенологическим данным излечение или улучшение состояния наблюдается у 85,7 % пациентов, а исчезновение лихорадки наблюдается ко второму дню терапии у 60 % пациентов, а к 3–5 дню у всех 100 % пациентов.

Данный анализ не дает однозначного ответа о практической эффективности Умифеновира, однако дает возможность оценить его эффективность как по показателям его собственных клинических исследований, так и в сравнении с другими препаратами.

Экономическая эффективность. Для полноценного анализа экономической эффективности производства и реализации Умифеновира необходимо найти данные о фактических затратах на составляющие, производство, логистику, упаковку, оформление разрешительной

документации и прочее. Так как в открытом доступе таких достоверные данные найти не удалось, предлагается сравнить предложение по ценам на готовый упакованный препарат в аптеке и произведенный на медицинской фабрике на складе фабрики Умифеновир.

Если рассмотреть официальные предложения с ценами китайских заводов производителей цена FOB [9] (товар, маркировка, упаковка, сертификация, лицензирование, таможенное оформление, доставка в порт и ППП) колеблется \$20–1 000 за килограмм. Например, Shanghai CRM New Material Technology Co на момент 22.01.2023 предлагает цену FOB на Умифеновир \$25 за килограмм. «Арбидол максимум» по данным ЕАптека [10] на ту же дату стоит 505 рублей за упаковку, в которой 10 таблеток по 200 мг. Таким образом, в российской аптеке 1 грамм Умифеновира стоит порядка 252,5 рубля, тогда как выходя из производства стоимость того же грамма составляет приблизительно 1,75 рубля.

Важно заметить, что не были учтены многие факторы, такие как логистика, упаковка в таблетки и многое другое. Однако основываясь на большой разнице себестоимости производства данного вещества и ценой реализации, можно сделать вывод о его высокой экономической эффективности. ■

1. Behl T. Exploring the multifocal role of phytochemicals as immunomodulators [Электронный ресурс]//2020.-URL:https://www.researchgate.net/figure/Classification-of-immunomodulators-and-their-mode-of-actions_fig1_345807700 (Дата обращения: 10.01.2023)

2. Revenue of the worldwide pharmaceutical market from 2001 to 2021 [Электронный ресурс]//2021.-URL:https://www.statista.com/statistics/263102/pharmaceutical-market-worldwide-revenue-since-2001/ (Дата обращения: 12.01.2023)

3. Шуляк С. Аналитический отчет. Фармацевтический рынок России DSM Group [Электронный ресурс]//2021.-URL:https://dsm.ru/docs/Report2021RU.pdf (Дата обращения: 15.01.2023)

4. Иллюстрации к патенту 1685933 [Электронный ресурс].-URL: https://patentdb.ru/image/3942201 (Дата обращения: 15.01.2023)

5. Лищук О. Обнаружено место связывания Арбидола с вирусом гриппа [Электронный ресурс]//2022.-URL: https://nplus1.ru/news/2016/12/22/coo (Дата обращения: 15.01.2023)

6. Клиническая эффективность умифеновира при гриппе и ОРВИ (исследование АРБИТР) [Электронный ресурс]//2019.-URL: https://ter-arkhiv.ru/0040-3660/article/view/33014/pdf (Дата обращения: 17.01.2023)

7. Малиновская В.В. Клиническая эффективность применения препарата «Виферон» при лечении гриппа и ОРВИ у взрослых [Электронный ресурс]/В.В. Малиновская, Т.А. Чеботарева, В.В. Парфенов // 2014.-URL: https://cyberleninka.ru/article/n/klinicheskaya-effektivnost-primeneniya-preparata-viferon-pri-lechenii-grippa-i-orvi-u-vzroslyh/viewer (Дата обращения: 17.01.2023)

8. Мухина М.А. Клинико-бактериологическая эффективность препарата азитрокс (азитромицин) при лечении внебольничной пневмонии у взрослых [Электронный ресурс]/М.А. Мухина, Ю.Б. Белоусов //2006. -

URL:https://pharmstd.ru/news3files/azitroks_v_terapii_vp_1.pdf (Дата обращения: 19.01.2023)

9. Product list.Made-in-China[Электронный ресурс]//2023.-URL:https://www.made-in-china.com/products-search/hot-china-products/Arbidol.html (Дата обращения: 22.01.2023)

10. Электронный сервис ЕАптека [Электронный ресурс]//2023.-URL:https://www.eapteka.ru/irkutsk/goods/id230414/?yclid=53171361304610991&utm_source=pro_yandex&utm_medium=cpc&utm_campaign=rus_search_dsa_feed_all_gallery&utm_content=ST:search%7CS:none%7CAP:no%7CPT:premium%7CP:1%7CDT:desktop%7CRI:63%7CRN:Иркутск%7CCI:76239644%7CGI:4967453298%7CPI:2660866%7CAI:12410752740%7CKW:%7CM T:%7CMK:&utm_term=&utm_referrer=https%3a%2f%2fyandex.ru%2f (Дата обращения: 22.01.2023)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Behl T. Exploring the multifocal role of phytochemicals as immunomodulators [Электронный ресурс]//2020.-URL:https://www.researchgate.net/figure/Classification-of-immunomodulators-and-their-mode-of-actions_fig1_345807700 (Дата обращения: 10.01.2023)

Product list.Made-in-China[Электронный ресурс]//2023.-URL:https://www.made-in-china.com/products-search/hot-china-products/Arbidol.html (Дата обращения: 22.01.2023)

Revenue of the worldwide pharmaceutical market from 2001 to 2021 [Электронный ресурс]//2021.-URL:https://www.statista.com/statistics/263102/pharmaceutical-market-worldwide-revenue-since-2001/ (Дата обращения: 12.01.2023)

Иллюстрации к патенту 1685933 [Электронный ресурс].-URL: https://patentdb.ru/image/3942201 (Дата обращения: 15.01.2023)

Клиническая эффективность умифеновира при гриппе и ОРВИ (исследование АРБИТР) [Электронный ресурс]//2019.-URL: https://ter-arkhiv.ru/0040-3660/article/view/33014/pdf (Дата обращения: 17.01.2023)

Лищук О. Обнаружено место связывания Арбидола с вирусом гриппа [Электронный ресурс]//2022.-URL: https://nplus1.ru/news/2016/12/22/coo (Дата обращения: 15.01.2023)

Малиновская В.В. Клиническая эффективность применения препарата «Виферон» при лечении гриппа и ОРВИ у взрослых [Электронный ресурс]/В.В. Малиновская, Т.А. Чеботарева, В.В. Парфенов // 2014.-URL: https://cyberleninka.ru/article/n/klinicheskaya-effektivnost-primeneniya-preparata-viferon-pri-lechenii-grippa-i-orvi-u-vzroslyh/viewer (Дата обращения: 17.01.2023)

Мухина М.А. Клинико-бактериологическая эффективность препарата азитрокс (азитромицин) при лечении внебольничной пневмонии у взрослых [Электронный ресурс]/М.А. Мухина, Ю.Б. Белоусов //2006. -

URL:https://pharmstd.ru/news3files/azitroks_v_terapii_vp_1.pdf (Дата обращения: 19.01.2023)

Шуляк С. Аналитический отчет. Фармацевтический рынок России DSM Group [Электронный ресурс]//2021.-

URL:<https://dsm.ru/docs/Report2021RU.pdf> (Дата обращения: 15.01.2023)

Электронный сервис ЕАптека [Электронный ресурс]//2023.-URL

:https://www.eapteka.ru/irkutsk/goods/id230414/?yclid=53171361304610991&utm_source=pro_yandex&utm_medium=sps&utm_campaign=rus_search_dsa_feed_all_gallery&utm_content=ST:search%7CS:none%7CAP:no%7CPT:premium%7CP:1%7CDT:desktop%7CRI:63%7CRN:Иркутск%7CCI:76239644%7CGI:4967453298%7CPI:2660866%7CAI:12410752740%7CKW:%7CMT:%7CMK:&utm_term=&utm_referrer=https%3a%2f%2fyandex.ru%2f (Дата обращения: 22.01.2023)

Immunomodulators: economical aspects

© **Frolenok V., 2023**

The article describes economical and practical efficiency of immunomodulators. The article contains brief medicines market review and gives a definition of what immunomodulators are. Using as an example one of the most popular immunomodulator demonstrates its working mechanism. In a final part it's done analysis and the conclusion of economical and practical efficiency of immunomodulators.

Keywords: immunomodulators, bioeconomy, umifenovir, biopharmaceutical

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Гриценко Кристина Евгеньевна

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: Gritsenko_kristina99@mail.ru

Gritsenko Kristina Evgenievna

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: Gritsenko_kristina99@mail.ru

Грошева Надежда Борисовна

д. э. н., декан Сибирско-американского факультета менеджмента, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: nadusha_i@mail.ru

Grosheva Nadezhda Borisovna

Full professor, Baikal International Business School, Siberian-American School of Management Irkutsk State University, Dean

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: nadusha_i@mail.ru

Деренко Николай Васильевич

доцент, кафедра информационных технологий в менеджменте, Байкальская международная бизнес-школа

ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: derenko.n@gmail.com

Derenko Nikolay Vasilievich

Associate professor, Baikal International Business School, IT Department

Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: derenko.n@gmail.com

Дятлов Севастьян Павлович

студент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: sdyatlovvv@gmail.com

Dyatlov Sevastian Pavlovich

student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: sdyatlovvv@gmail.com

Копылова Наталья Владимировна

доцент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: n_v_kopylova@mail.ru

Kopylova Natalia Vladimirovna

Associate Professor, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: n_v_kopylova@mail.ru

Курганская Ольга Викторовна

к.т.н., доцент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: olgakurg@gmail.com

Kurganskaia Olga Viktorovna

Ph.D., Associate Professor, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: olgakurg@gmail.com

Лалетин Виктор Игоревич

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: laletin.95@mail.ru

Laletin Viktor Igorevich

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: laletin.95@mail.ru

Литвинова Мария Николаевна

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: litvinova.mariya@outlook.com

Litvinova Mariia Nikolaevna

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: litvinova.mariya@outlook.com

Луганская Евгения Валерьевна

доцент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: lug-evgenia@mail.ru

Luganskaia Evgenia Valerievna

Associate Professor, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: lug-evgenia@mail.ru

Максимова Влада Михайловна

Зам. декана САФ, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: maksimovavm@mail.ru

Maksimova Vlada Mikhailovna

Deputy Dean of SAD, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

E-mail: maksimovavm@mail.ru

Маркелов Максим Олегович

студент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: maxmarkelov498@gmail.com

Markelov maksim Olegovich

student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: maxmarkelov498@gmail.com

Махмудов Владимир Вячеславович

студент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: makhmudov.vovan@yandex.ru

Makhmudov Vladimir Vyacheslavovich

student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: makhmudov.vovan@yandex.ru

Путинцева Валерия Игоревна

студент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: Lerap0102@gmail.com

Putintseva Valeria Igorevna

student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: Lerap0102@gmail.com

Рамазанова Екатерина Валентиновна

студент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: catherinevernal@mail.ru

Ramazanova Ekaterina Valentinovna

student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: catherinevernal@mail.ru

Рыкова Анастасия Александровна

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: a.a.rykova@mail.ru

Rykova Anastasia Aleksandrovna

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: a.a.rykova@mail.ru

Салтыкова Юлия Анатольевна

доцент, Байкальская международная бизнес-школа, ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: sokolk@mail.ru

Saltykova Iuliia Anatolievna

Ass. professor, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: sokolk@mail.ru

Фомин Алексей Олегович

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: alexei180594@mail.ru

Fomin Aleksei Olegovich

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: alexei180594@mail.ru

Фроленок Владимир Владимирович

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: frolenok99@mail.ru

Frolenok Vladimir Vladimirovich

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: frolenok99@mail.ru