

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

29 октября 2024 **N3[29]**

о д е р ж а н и е

Афраймович И. М., Грошева Е. К., Грошева Н. Б., Ружников К. С. Реестр углеродных единиц	4
Афраймович И. М., Ружников К. С., Тверитинов А. А., Эрро А. А. Международные соглашения по климату и их реализация в Иркутской области	8
Барлукова О. А., Бичевина Д. А., Кузьменко И. В. Центробанк и его влияние на российскую экономику	11
Васильев Д. С., Жарикова В. С., Теленкевич В. В. Актуальность изменения подходов к мотивации в современных условиях	13
Волгина Е. Д., Манукян С. В. Актуальность создания кластерного коворкинга для легкой промышленности	15
Гоненко А. А., Грудинина Е. А. Автоматизация процессов управления персоналом: тренды и изменения	18
Гоненко А. А., Грудинина Е. А. Сервис «Пряник» как инструмент автоматизации процессов вовлеченности и мотивации персонала	22
Грошева Н. Б., Окладникова Д. Р. Создание кластерного коворкинга как способ повышения эффективности взаимодействия для швейной промышленности	25
Грошева Н. Б., Окладникова Д. Р., Тверитинов А. А. Развитие единого регионального бренда для кластера лёгкой промышленности Иркутской области	27
Касьянова А. Д., Фроленок В. В. ОТ ESG к ESGST: опыт российской и китайской транспортно-логистической отрасли в реализации ESGST повестки	28
Корнев В. Н. Государственно-частное партнерство в развитии среднего профессионального образования	32
Май В. Д., Михеенко З. Б., Мишра А. М., Таран М. А. Развитие СПО в сфере туризма и гостеприимства в Иркутской области	34
Охотникова А. Г., Полевая М. Б., Сафронова С. В. Разработка методологии и технологии контроля использования продукта как инструмент повышения эффективности работы информационных систем	35
Романов А. А., Шахтанов К. В., Шахтанова М. И. Быстровозводимые конструкции: области применения	39
Сольский Б. В. УСН: новые правила в 2025 году	41
Эрро А. А. Понятие эмоционального выгорания, его признаки и причины в подростковом возрасте	43
Эрро А. А. Фазы эмоционального выгорания и исследование данного явления среди подростков	44
Сведения об авторах	47

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+

© Афраймович И. М., Грошева Е. К., Грошева Н. Б., Ружников К. С., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассматривается реестр углеродных единиц, в котором ведется реестр климатических проектов. Реестр углеродных единиц содержит информацию о климатических проектах, об углеродных единицах, выпущенных в обращение в результате реализации этих проектов, о передаче углеродных единиц их владельцем иному лицу и зачете углеродных единиц. Создание и ведение реестра углеродных единиц, а также проведение операций с углеродными единицами в таком реестре осуществляется оператором в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Анализируется одно из предприятий, входящее в данный реестр.

Ключевые слова: углеродные единицы, климатический проект

В реестр углеродных единиц включается следующая информация:

- наименование, организационно-правовая форма и место нахождения (для юридического лица), фамилия, имя, отчество (при наличии), место жительства, дата государственной регистрации (для индивидуального предпринимателя), фамилия, имя, отчество (при наличии), место жительства (для физического лица);
- сведения об осуществляемых видах экономической деятельности;
- основной государственный регистрационный номер;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о реализации климатического проекта и об углеродных единицах, выпущенных в обращение в результате его реализации;
- сведения о верификации результатов реализации климатического проекта;
- сведения об операциях с углеродными единицами.

Выпущенные в обращение углеродные единицы оператор зачисляет на счет исполнителя климатического проекта. Удостоверением выпуска в обращение углеродных единиц и права на них владельца углеродных единиц являются записи по счету в реестре углеродных единиц и выписки по данному счету.

Передача углеродных единиц иному лицу осуществляется на основании распоряжения владельца счета посредством списания углеродных единиц с его счета и зачисления на счет приобретателя углеродных единиц. Углеродные единицы считаются переданными с момента внесения оператором соответствующей записи по счету приобретателя углеродных единиц.

Зачет углеродных единиц осуществляется оператором в соответствии с распоряжением владельца счета посредством списания углеродных

единиц с его счета и зачисления на счет изъятия из обращения [29].

На текущий момент в реестре состоит 28 проектов, в результате которых к выпуску планируется 79 838 950 углеродных единиц, на текущий момент в обращении 1 941 496 углеродных единиц (по данным реестра), в том числе такие проекты, как строительство газопровода, повышение энергоэффективности при производстве тепловой энергии на Красногорской ТЭЦ, повышение энергоэффективности при подготовке сырой воды, сокращение выбросов парниковых газов в результате внедрения объекта генерации электроэнергии на основе солнечной энергии. Эти проекты — фактически просто снижение выбросов газов.

Так же в реестре два проекта — «Ванинский центр лесоводства», Сахалинская область, Поронайское лесничество и «Лесоклиматический проект» АО РУСАЛ — «Авиационная охрана от пожаров лесного участка на территории Нижне-Енисейского лесничества, Сымского участкового лесничества, поселок Ярцево, Красноярский край, Россия», которые создают единицы за счет новых проектов по лесовосстановлению или лесопосадкам.

Так, первую карбоновую ферму «Ванинский центр лесоводства» собирается создать на Сахалине. Карбоновые фермы используют для максимально активного поглощения углекислого газа. Фермы — это леса, плантации специально высаженных растений, где применяют особые агротехнологии, чтобы и выращивать продукцию, и «закачивать» атмосферный углерод в древесину на долгое хранение.

В таблице приведены сведения о количестве планируемых к выпуску углеродных единиц. Видно, что в основном это проекты повышения эффективности уже действующих компаний или реализуемых проектов, и только два проекта относятся непосредственно к лесам. Их доля в общем объеме около 8 %.

Таблица 1. Выписка из реестра климатических единиц

Наименование проекта	Сведения о количестве планируемых к выпуску в обращение углеродных единиц при регистрации климатического проекта	Сроки реализации климатического проекта
1	2	3
Строительство газопровода от УПСВН «Каменка» до котельной «БольшеКаменская» НГДУ «Нурлатнефть» ПАО «Татнефть»	3 669,00	17.07.2021– 31.12.2028
Повышение энергоэффективности при производстве тепловой энергии на Красногорской ТЭЦ Уральского алюминиевого завода	800 152,00	08.06.2023– 31.12.2036
Повышение энергоэффективности при подготовке сырой воды на Красногорской ТЭЦ Уральского алюминиевого завода	198 559,00	01.01.2025– 31.12.2034
Строительство газопровода от УПСВН «Кармалка» до котельной «Нижне-Кармальская № 2» НГДУ «Ямашнефть» ПАО «Татнефть»	18 657,00	20.08.2021– 02.06.2034
Замещение выработки электроэнергии от угольных и нефтяных электростанций АО «Полус Красноярск»	4 122 439,00	01.05.2018– 30.04.2028
Реконструкция криогенной установки по глубокой переработке сухого отбензиненного газа с выпуском новых продуктов Управление «Татнефтегазпереработка» ПАО «Татнефть»	1 963 434,00	01.01.2021– 31.12.2034
«Проект по сокращению выбросов парниковых газов путем увеличения установленной электрической мощности ПАО «ЭЛ5-ЭНЕРГО» в результате строительства нового объекта ВИЭ-генерации «Азовская ВЭС»	915 335,00	01.05.2021– 30.04.2031
Сокращение выбросов парниковых газов за счет использования технологии регенерации отработанного смазочного масла	6 187 316,00	01.03.2024– 28.02.2039
Строительство газопровода с ДНС-4972с НГДУ «Азнакаевскнефть» ПАО «Татнефть»	27 773,00	02.08.2021– 17.08.2031
Изменение запасов органического углерода в почве на пахотных землях Общества с ограниченной ответственностью «Гелио-Пакс-Агро», расположенных по адресу: 403992 РФ Волгоградская область Новоаннинский район х. Новокиевка	56 635,00	01.01.2018– 31.12.2022
Строительство газопровода от ДНС-1539с ПАО «Татнефть»	30 000,00	13.09.2021– 31.12.2031
Расширение системы газосбора с объектов ПАО «Татнефть» (ГЗНУ-110, ДНС-2С)	93 220,00	01.02.2022– 31.03.2034
Строительство газопровода от ДНС-6с до девонского газопровода от ДНС-6а НГДУ «Елховнефть» ПАО «Татнефть»	23 750,00	01.09.2021– 31.12.2031
«Повышение эффективности при производстве олефинов на предприятии ООО «СИБУР-Кстово»	1 381 798,00	15.12.2019– 14.12.2029
Реконструкция ДНС-5 НГДУ «Елховнефть»	2 070,00	01.06.2021– 31.10.2032

Лесоклиматический проект АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «РУСАЛ КРАСНОЯРСКИЙ АЛЮМИНИЕВЫЙ ЗАВОД» (АО «РУСАЛ КРАСНОЯРСК», ИНН 2465000141) «Авиационная охрана от пожаров лесного участка на территории Нижне-Енисейского лесничества, Сымского участкового лесничества, поселок Ярцево, Красноярский край, Россия»	5 152 843,00	19.07.2019– 19.10.2033
«Энергоэффективное перевооружение на ПАО «Нижнекамскнефтехим»	5 647 684,00	01.11.2022– 31.10.2032
Осуществление мероприятий по энергоэффективности на производстве мономеров ООО «Томскнефтехим»	95 634,00	26.01.2022– 25.01.2032
«Повышение энергоэффективности при производстве окиси этилена и гликолей на АО «Сибур-Нефтехим»	555 864,00	01.01.2023– 31.12.2032
Модернизация энергоблока № 8 филиала «Костромская ГРЭС» АО «Интер РАО Электрогенерация», Костромская область	81 042,00	29.05.2019– 31.12.2024
Предотвращение выбросов парниковых газов (метана) с использованием мобильных компрессорных станций при подготовке участков магистральных трубопроводов к проведению ремонтных работ	49 928 002,00	01.10.2019– 31.12.2029
Увеличение поглощения парниковых газов за счет реализации климатического проекта на территории Поронайского лесничества Сахалинской области	1 515 282,00	01.09.2023– 01.09.2102
Строительство установки по производству сжиженной углекислоты производительностью 4 т/ч с целью сокращения выбросов парниковых газов	583 995,00	01.09.2022– 31.08.2042
Сокращение выбросов парниковых газов за счет изменения технологии производства диоктилтерефталата (ДОТФ) АО «СИБУР-Химпром», Пермский край	14 333,00	04.05.2022– 31.03.2026
Строительство общезаводской факельной системы Миннибаевского газоперерабатывающего завода Управления «Татнефтегазопереработка»	51 172,00	01.01.2021– 31.12.2030
Подключение трубопровода от ДНС-102к ЦДНГ-1 к газопроводу ДНС163-БУСО ЦКПиПН УГС	4 640,00	01.01.2021– 31.12.2030
Снижение удельных выбросов парниковых газов на Владивостокской ТЭЦ-2 за счет модернизации с заменой угольных котлоагрегатов № 12–14 на газовые	381 820,00	01.01.2022– 31.12.2027
Сокращение выбросов парниковых газов в результате внедрения объекта генерации электроэнергии на основе солнечной энергии в районе села Рейдово на острове Итуруп, южная группа Курильских островов, Сахалинская область.	1 832,00	01.01.2022– 31.12.2031
	79 838 950,00	

ООО «Ванинский центр лесоводства» — предприятие по выращиванию лесных культур и выполнению работ по компенсационному лесовосстановлению на территории Дальневосточного федерального округа.

ООО «Ванинский центр лесоводства» выращивает более 7 млн саженцев в год. В питомнике внедрена система круглогодичного выращивания семян с использованием элементов климат контроля и светокультуры.

Компания оказывает услуги по продаже семян и комплексному лесовосстановлению и лесоразведению (в том числе разработке проектов

лесовосстановления и лесоразведения, подготовке почвы, посадке лесных культур и агротехническим уходам). С августа 2020 года ООО «ВЦЛ» имеет статус резидента свободного порта Владивосток. Подписав с АО «Корпорация развития Дальнего Востока» соглашение об осуществлении деятельности в свободном порту Владивосток (СПВ), начало реализацию инвестиционного проекта «Создание дальневосточного предприятия по воспроизводству лесов». В настоящее время в рамках соглашения проинвестировано более 150 млн рублей.

На примере ООО «ВЦЛ», которое вошло в проект с 01.09.2023 года, можно отметить:

- ОКВЭД компании — 02.10 — Лесоводство и прочая лесохозяйственная деятельность.
- Численность персонала — 16 человек.
- Срок проекта — 01.09.2023–01.09.2102, то есть 79 лет.

Предприятие зарегистрировано давно, но деятельность начало с 2020 года, нарастив объем основных средств в 10 раз (с 13 до 130 миллионов рублей), дебиторскую задолженность в 11 раз (с 13.9 до 149 миллионов рублей), выручку в 2.4 раза — с

41 до 101 миллиона рублей, прибыль в 2.8 раза — с 13 до 37 миллионов рублей.

Управленческие расходы составляют 60 % выручки, а производственная себестоимость — 3 %, скорее всего компания непосредственно производственную или торговую деятельность не ведет, коммерческие расходы — нулевые.

Так же аффилированными являются несколько компаний, в том числе АНО «Центр реализации климатических проектов», ООО «Хабаровский центр лесоводства».

Компания выращивает и продает саженцы таких пород, как сосну обыкновенную, ель саянскую, лиственницу даурскую.



Сеянец Лиственницы Гмелина



Сеянец сосны обыкновенной



Сеянец ели аянской

Рис. 1. Примеры саженцев

ООО «ХЦЛ» так же будет высаживать и продавать сеянцы хвойных пород для компенсационных посадок. Потенциальными потребителями зеленой продукции станут арендаторы лесов субъектов Дальневосточного федерального округа. Запуск комплекса планируется в 2024 году. Площадь участка

составляет 18 га — это достаточно большая территория. Запуск начнется исходя из объема выращивания 2 млн. сеянцев в год, после чего будет продолжено строительство на территории, постепенно заполняя всю площадь. Помимо выращивания хвойных сеянцев ООО «ХЦЛ» планирует выращивать рассаду клюквы и брусники.

Таблица 2. Цены на сеянцы

№	Компания	Позиция	Цена	Ссылка
1	Лесопитомник «Колпаков и компания»	Саженцы сосны ЗКС Саженцы сосны ОКС Саженцы ели ЗКС	от 3 до 17 руб.	https://lespitomnik.ru/price
2	ГКФХ Камалова Маужида Хужаевна	Сеянцы ОКС Сеянцы ЗКС Сосна Ель Лиственница Кедр Сеянцы ЗКС	от 3 до 35 руб.	https://agroservers.ru/user/357065/tovari/
3	УК «Ресурсы Урала»	Сеянцы ЗКС Ель, Сосна	от 18 руб.	https://xn--80aanzwbagb9c9g.xn--p1ai/catalog
4	ООО «СИЛЕДИЯ»	Лиственница ЗКС, ОКС	от 20 руб.	https://www.xn--d1ab1cm8a5g.xn--

				p1ai/products/362801054-listvennitsa_dlya_lesovosstanovleniya_zx_ox_osen_2023
5	Сибирская Лесовосстановительная Компания	Сеянцы ЗКС Ель, Сосна	от 22 руб.	https://siblescompany.ru/posadka_seyantsev

«Взрослые» саженцы стоят значительно дороже — от 1 000 рублей и выше. Таким образом, компания может зарабатывать следующим образом:

- продавая углеродные единицы, вырабатываемые за счет посадки растений;
- продавая подростные растения (если речь идет о лесе) либо продукцию (например, дикоросы);
- оказывая услуги по лесовосстановлению, например;
- продавая ценные бумаги, обеспеченные продажей потенциальных углеродных единиц (такая практика развита в Европе, где есть фонды облигаций, обеспеченных климатическими проектами);
- участвуя в грантовом финансировании как экологические проекты. ■

Registry of carbon units

© Afraimovich I., Grosheva E., Grosheva N., Ruzhnikov K., 2024

This article examines the carbon registry, which maintains a register of climate projects. The register of carbon units contains information about climate projects, about carbon units released into circulation as a result of the implementation of these projects, about the transfer of carbon units by their owner to another person and the offset of carbon units.

The creation and maintenance of a register of carbon units, as well as carrying out transactions with carbon units in such a register, is carried out by the operator in the manner established by the Government of the Russian Federation. One of the enterprises included in this register is analyzed.

Keywords: carbon units, climate project

УДК 339.97

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ ПО КЛИМАТУ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

© Афраймович И. М., Ружников К. С., Тверитинов А. А., Эрро А. А., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассматриваются глобальные соглашения по климату, их цели и задачи, определяется важность реализации климатических проектов. Масштаб экологического ущерба, наносимого деятельностью человека природе, сложно переоценить. Основные проблемы уже давно известны и хорошо изучены — это изменение климата, утрата биоразнообразия, загрязнение воздуха и океана, деградация земель, вырубка лесов и многое другое. Понимание того, что ресурсы конечны и бесконтрольные выбросы губительны подталкивает многие государства и правительства к подписанию различных межправительственных соглашений, запуску экологических государственных программ, направленных на защиту экологии, как в рамках своих границ, так и вне территорий, в мировом масштабе. К подобным мировым соглашениям можно отнести Киотский протокол (1997 год), Парижское соглашение по климату (2015), Рамочную конвенцию об изменении климата (2023) и многие другие.

Ключевые слова: торговля квотами на выброс парниковых газов, углеродные единицы, климатический проект

Ключевой экологической проблемой считается глобальное потепление и изменение климата. Экологи (как ученые, так и политики) сходятся во мнении, что основной причиной этой проблемы являются парниковые газы. Базовая цель по выбросам парниковых газов, снижающая проблему глобального потепления, это 33 миллиарда тонн. Такая цель поставлена к 2030 году. Для сравнения, текущий объем выбросов — около 55 миллиардов тонн.

Что такое Киотский протокол? Киотский протокол был международным соглашением, направленным на сокращение выбросов углекислого газа и парниковых газов (ПГ) в

атмосферу. Основным принципом Киотского протокола было то, что промышленно развитые страны должны сократить свои выбросы CO₂. Протокол был принят в Киото, Япония, в 1997 году, поскольку выбросы парниковых газов угрожали стабильности климата. Он был фактически заменен Парижским соглашением, которое вступило в силу в 2016 году.

Киотский протокол подписали в основном развитые страны: Австралия Австрия Беларусь Бельгия Болгария Канада Хорватия Кипр Чехия Дания Эстония Европейский Союз Финляндия Франция Германия Греция Венгрия Исландия Ирландия Италия Япония Латвия Лихтенштейн

Литва Люксембург Мальта Монако Нидерланды Новая Зеландия Норвегия Польша Португалия Румыния Российская Федерация Словакия Словения Испания Швеция Швейцария Турция Украина Соединенное Королевство Великобритании и Великобритании Северная Ирландия Соединенные Штаты Америки.

Парижское соглашение: изначально было подписано 196 сторонами (страны и Евросоюз). В него входят различные участники — Афганистан, Албания, Алжир, Андорра, Ангола, Антигуа и Барбуда, Аргентина, Австралия и другие. Ряд стран выходили из соглашения и возвращались обратно (например, США).

Парижское соглашение. Это юридически обязывающий международный договор, принятый

196 странами на конференции по изменению климата в Париже в 2015 году. Основной целью соглашения является сокращение выбросов парниковых газов в глобальном масштабе, чтобы ограничить повышение глобальной температуры как можно ближе к 1,5 градусам Цельсия. Конечно, это лишь одна часть Соглашения, в то время как другие меры направлены на образование, финансирование экологических проектов, технологическое сотрудничество и признание той роли, которую действия по борьбе с изменением климата играют в достижении других целей повестки устойчивого развития.

Три основные цели Парижского соглашения приведены на рис. 1.



Рис.1. Цели Парижского соглашения

Обратим внимание на цель 3 — это как раз инструмент манипуляций рынком углеродных кредитов (единиц) через работу с развивающимися странами.

Для исполнения Парижского соглашения созданы Региональные центры сотрудничества (Regional Collaboration Centres, RCCs), которые проводят политику устойчивого развития и

стимулируют инвестиции в устойчивое развитие. Они также поддерживают страны в выполнении их обязательств по Конвенции и Парижскому соглашению. В 2022 году RCCs поддержали организацию более 100 мероприятий по развитию сотрудничества в области климатического финансирования, углеродных рынков.

Таких центров 6, они представлены на рис. 2.

The six RCCs:

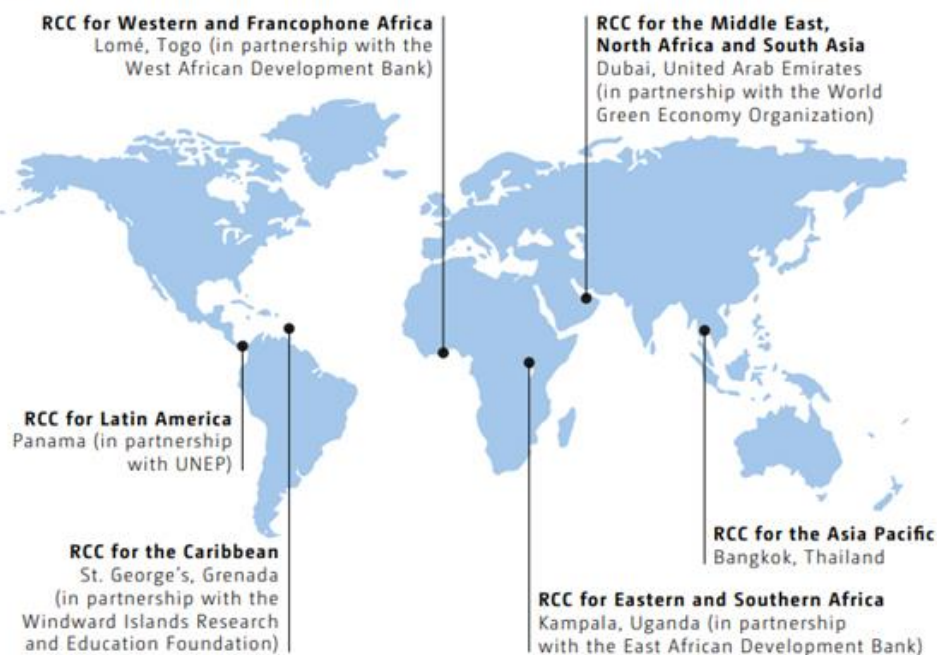


Рис.2. Региональные центры сотрудничества

Европейский «Зеленый курс» — это план по декарбонизации экономики ЕС к 2050 году, и революционному преобразованию энергетической системы ЕС, глубокому преобразованию экономики и стимулированию усилий по борьбе с изменением климата. Но этот план также будет иметь глубокие геополитические последствия. «Зеленый курс» повлияет на геополитику через влияние на энергетический баланс ЕС и глобальные рынки; о странах-производителях нефти и газа в соседстве с ЕС; по европейской энергетической безопасности; и о моделях глобальной торговли, в частности, через механизм корректировки границ выбросов углерода. По крайней мере, некоторые из этих изменений, вероятно, окажут негативное воздействие на страны-партнеры.

Такой тренд есть и в России. Первой крупной компанией, которая активно вошла в «зеленую повестку», стала Иркутская нефтяная компания.

Иркутская нефтяная компания и аффилированные с ней юридические лица (группа компаний ИНК) занимаются геологическим изучением, разведкой и добычей углеводородного сырья на 53 участках недр в Восточной Сибири — Иркутской области, Республике Саха (Якутия) и Красноярском крае.

Вместе с тем, АО «ИНК-Капитал», ООО «ИНК» и его дочерние общества, являются одними из лидеров ESG-повестки не только в регионах присутствия, но и в целом в Российской Федерации. Ещё в 2009 году был реализован проект по обратной закачке газа в пласт на Ярактинском месторождении, разрабатываемом Иркутской нефтяной компании через дочернюю структуру

ОАО «УстьКутНефтегаз», что позволило высвободить квоты на выброс (углеродные кредиты, единицы сокращения выбросов), которые были приобретены Многосторонним Фондом Углеродных Кредитов (МФУК) (основан Европейским банком реконструкции и развития и Европейским инвестиционным банком). В том же году, ЕБРР выделил ИНК кредит в размере 90 млн евро, часть которого использовалась для реализации экологических проектов, в частности, для сокращения объемов сжигаемого на факелах газа.

В настоящий момент группа компаний «ИНК» стремится минимизировать выбросы парниковых газов (ПГ) от своей операционной деятельности, поддерживает 17 целей устойчивого развития, утвержденных ООН, 8 из которых, исходя из специфики деятельности группы компаний, утверждены Советом директоров АО «ИНК-Капитал» как приоритетные.

В группе компаний разработаны и внедрены как «Стратегия декарбонизации», так и более всеобъемлющий документ «Климатическая стратегия». Фактически, именно ИНК была первой российской компанией, которая вышла на рынок углеродных единиц.

Однако, в настоящее время продажа российских углеродных единиц за границу осложняется по следующим причинам:

- санкции, усложняющие валютные расчеты;
- валидация созданных углеродных единиц российскими компаниями, что автоматически делает их неприменимыми на международном уровне;

- отсутствие единой площадки для торговли, на которой могли бы свободно регистрироваться российские климатические проекты и соответственно вновь создаваемые ими углеродные единицы;

- невыгодность для стран-потенциальных покупателей товаров из России признания экологичности товара, поскольку экологические штрафы и сборы могут быть использованы для недобросовестной конкуренции. ■

International climate agreements and their implementation in the Irkutsk region

© Afraimovich I., Ruzhnikov K., Tveritinov A., Erro A., 2024

This article examines global climate agreements, their goals and objectives, and determines the importance of implementing climate projects. The scale of environmental damage caused by human activity to nature is difficult to overestimate. The main problems have long been known and well studied — climate change, loss of biodiversity, air and ocean pollution, land degradation, deforestation and much more.

The understanding that resources are finite and uncontrolled emissions are destructive is pushing many states and governments to sign various intergovernmental agreements and launch environmental government programs aimed at protecting the environment, both within their borders and outside their territories, on a global scale. Similar global agreements include the Kyoto Protocol (1997), the Paris Climate Agreement (2015), the Framework Convention on Climate Change (2023) and many others.

Keywords: greenhouse gas emissions trading, carbon units, climate project

УДК 336.1

ЦЕНТРОБАНК И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РОССИЙСКУЮ ЭКОНОМИКУ

© Барлукова О. А., Бичевина Д. А., Кузьменко И. В., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье выясняется роль и функции Центробанка Российской Федерации, а также значимость принимаемых им решений для развития экономики. Рассматриваются механизмы, с помощью которых Центральный банк воздействует на экономику. Также была выявлена основная причина инфляции в России, а именно инфляция издержек. Рассмотрены результаты проводимой политики ЦБ РФ. Были предложены пути улучшения эффективности Центробанка как основного института, который регулирует экономическую политику в государстве.

Ключевые слова: Центробанк, Российская Федерация, ключевая ставка, сектор экономики, экономика, инфляция, развитие экономики

Центральный банк Российской Федерации (ЦБ РФ) является ключевым институтом, который выполняет функции денежно-кредитного регулятора и обеспечивает финансовую стабильность в стране.

Его роль в экономике неопределима: именно через политику Центрального банка формируется финансовая среда для бизнеса и граждан, осуществляется контроль над инфляцией, поддерживается курс национальной валюты и регулируются ставки по кредитам и депозитам. В условиях меняющейся экономической ситуации, обусловленной как внутренними факторами, так и глобальными вызовами, функции и решения ЦБ РФ приобретают особую значимость. В этой статье мы рассмотрим основные задачи и цели Центрального банка, его влияние на экономику страны, а также особенности проводимой им денежно-кредитной политики в современных условиях.

Необходимо добавить, что институт Центробанка неподконтролен органам государственной власти. «Ключевым элементом правового статуса Банка России является принцип независимости, который проявляется прежде всего в том, что Банк России выступает как особый

публично—правовой институт, обладающий исключительным правом денежной эмиссии и организации денежного обращения. Он не является органом государственной власти, вместе с тем его полномочия по своей правовой природе относятся к функциям государственной власти, поскольку их реализация предполагает применение мер государственного принуждения. Независимость статуса Банка России отражена в статье 75 Конституции Российской Федерации, а также в статьях 1 и 2 Федерального закона «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» [1].

В данных условиях возникает вопрос: что является вышестоящим регулирующим органом для Центробанка? С образованием Российского государства и как следствие Центробанка РФ, Центральный банк России начал активно сотрудничать с международными финансовыми учреждениями, такими как Международный валютный фонд (МВФ) и Всемирный банк. Именно поэтому стоит отметить, что все механизмы влияния на экономику, а также протоколы действий в различных ситуациях, если не прямо скопированы с документов МВФ, то лишь слегка адаптированы для

нашей страны, без учета ее экономических особенностей.

В данной ситуации ЦБ РФ не может достаточно оперативно отвечать на потребности российской экономики. Примером этому могут послужить действия Центробанка после введения глобальных западных санкций в отношении Российской Федерации. В условиях почти остановленного импорта широкой группы товаров (от товаров легкой промышленности, которая включает в себя текстильную промышленность, кожевенно-обувную, меховую, галантерейную, полиграфическую и до товаров тяжелой промышленности, таких как станки, оборудование и др.). Так же был остановлен импорт высокотехнологичных товаров (бытовая и промышленная электроника, машины). В российской экономике сложилась ситуация, когда спрос практически на все товары, превышал предложение, что могло бы послужить хорошим стимулом для развития, а в некоторых случаях для открытия собственного производства внутри страны. Основной проблемой для скачкообразного роста промышленного производства в России, на наш взгляд, стала недоступность к денежным ресурсам, за счет повышения ключевой ставки ЦБ РФ.

Предприятия не могут развиваться за счет кредитных средств, так как показатель ROI «это коэффициент окупаемости или же показатель возврата всех инвестиций.» [3] оказывается ниже процентной ставки по кредитам. А крупные инвесторы не заинтересованы во вложениях в реальный сектор экономики, так как финансовые инструменты (депозиты в банках, государственные облигации и пр.) могут обеспечить большую прибыль, при меньших рисках и временных затратах.

В сложившихся условиях можно увидеть, что Центробанк не заинтересован в развитии реального сектора экономики Российской Федерации и более того, его действия провоцируют перекачку денежной массы из реальной экономики в финансовый сектор, который в свою очередь не создает никаких материальных благ, рабочих мест и не направлен на модернизацию критической инфраструктуры, которая в России недофинансирована и подходит к срокам амортизации (линии электроснабжения, линии отопления, водоснабжение).

Заданная правительством цель, в виде 4 % годовой инфляции уже фактически провалена «В сентябре Банк России представил результаты макроэкономического опроса аналитиков. Консенсус-прогноз по инфляции на 2024 год вырос до 7,3 % (в июле было 6,5 %) — это выше прогноза аналитиков SberCIB Investment Research (7 %)» [2], это с учетом двух волн повышения ключевой ставки. Эмпирическим путем был сделан вывод, что меры, принимаемые Центробанком, являются неэффективными. На наш взгляд такая ситуация

связана с тем, что политика ЦБ РФ основана на опыте и механизмах МВФ, который в свою очередь адаптирован на экономику США и западных стран. В свою очередь в России денежная масса, задействованная в экономике, составляет 50–60 % от ВВП, в США это показатель равен 80–100 % от ВВП, что наглядно показывает разные структуры экономики, и как следствие необходимость в поисках разных инструментов и путей для решения возникающих задач.

По мнению некоторых экспертов, основной причиной инфляции в России является инфляция издержек, то есть, удорожание производства внутри страны. Инфляция издержек остается одной из основных причин инфляционных процессов в России. Важно, чтобы государственная политика была нацелена на снижение производственных издержек, улучшение эффективности экономики, а также на стимулирование роста заработной платы в рамках реальных темпов роста производительности труда. Только комплексные меры могут помочь справиться с инфляцией и восстановить финансовую стабильность в стране.

Учитывая все вышеизложенное, на наш взгляд, необходима масштабная переработка института Центробанка Российской Федерации. Во-первых, важно разработать собственные механизмы и протоколы действий для возникающих ситуаций, которые будут учитывать особенности и специфику российской экономики. Основой для этих механизмов должны стать не только механизмы МВФ и западных стран, а также опыт восточных стран («Четыре азиатских тигра») и лучшие практики советской экономики. Во-вторых, важно сделать Центробанк подчиненным государственной власти, и чтобы он функционировал в интересах государства. В-третьих, ЦБ РФ должен нести такую же ответственность как правительство РФ за принятые решения и их влияния на социальную обстановку в стране. ■

1. Правовой статус и функции // Банк России : офиц.сайт. – URL: https://www.cbr.ru/about_br/bankstatus/ (дата обращения 20.09.2024)

2. Инфляция в России с начала 2024 года // «SBER CIB». – 2024. – 18 сент. – URL: <https://sbercib.ru/publication/inflyatsiya-v-rossii-v-yanvare-goda-i-prognoz-klyuchevoi-stavki-po-mesyatsam> (дата обращения 19.09.2024)

3. Формула ROI: как считать и использовать в маркетинге // «Carrot quest». – 2024. – 03 март. – URL: <https://www.carrotquest.io/blog/formula-roi/> (дата обращения 20.09.2024)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Инфляция в России с начала 2024 года // «SBER CIB». – 2024. – 18 сент. – URL: <https://sbercib.ru/publication/inflyatsiya-v-rossii-v-yanvare-goda-i-prognoz-klyuchevoi-stavki-po-mesyatsam> (дата обращения 19.09.2024)

Правовой статус и функции // Банк России :
официальный сайт. – URL:
https://www.cbr.ru/about_br/bankstatus/ (дата
обращения 20.09.2024)

Формула ROI: как считать и использовать в
маркетинге // «Carrot quest». – 2024. – 03 март. –
URL: <https://www.carrotquest.io/blog/formula-roi/>
(дата обращения 20.09.2024)

The Central Bank and its impact on the Russian economy

© Barlukova O., Bichevina D., Kuzmenko I., 2024

This article examines the role and functions of the Central Bank of the Russian Federation, as well as the significance of its decisions for the development of the economy. The mechanisms by which the Central Bank influences the economy are considered. It also identified the main cause of inflation in Russia, namely cost inflation. The results of the policy of the Central Bank of the Russian Federation are considered. Ways to improve the effectiveness of the Central Bank as the main institution that regulates economic policy in the state were proposed.

Keywords: Central Bank, Russian Federation, key rate, economic sector, economy, inflation, economic development

УДК 331.1

АКТУАЛЬНОСТЬ ИЗМЕНЕНИЯ ПОДХОДОВ К МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

© Васильев Д. С., Жарикова В. С., Теленкевич В. В., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В современном мире в менеджменте набирают обороты вопросы, связанные с мотивационными аспектами. Мотивация сотрудников является главным фактором успеха компании и мобилизации работы персонала и обеспечения оптимального использования кадрового ресурса. Главная цель мотивации — это повышение общей результативности и прибыльности в деятельности компании. В рыночной экономике возросла роль личности работника, в результате чего поменялись способы стимулирования, а также потребности работников. Для мотивации можно использовать как, материальные, так и нематериальные способы стимулирования. Важно понимать, что нет определенной закономерности, все очень индивидуально. Нужно научиться видеть, какому работнику подойдет материальная мотивация, например, в виде премии, а на какого работника достаточно обратить внимание и похвалить. Классические методы мотивации, которые описаны в различных литературных и публицистических источниках в современных реалиях не дают четкого понимания, как действовать, они не систематизированы. Это усложняет практическое использование методов мотивации.

Ключевые слова: теория поколений, система нематериальной мотивации, премии и штрафы

Актуальность данной работы заключается в том, что мотивации персонала уделяется большое значение, так как мотивация сотрудников является главным фактором успеха компании и мобилизации работы персонала и предполагается использовать инструменты внедрения элементов корпоративной культуры, повышающих мотивацию, в частности, геймификации, как способа реализации миссии, целей и ценностей компании (организации).

В результате повышается качество предоставляемых услуг, создается хорошая репутация компании, увеличивается количество клиентов и тем самым, увеличивается прибыль организации.

Для эффективного управления компанией недостаточно приобрести оборудование, нанять людей и поставить им задачи. Необходимо, чтобы люди — сотрудники — выполняли задачи с должным уровнем производительности и ответственности. Для этого необходимо не только определять рабочие задания и контролировать их выполнение, но и управлять желанием людей делать эти задания, то есть внедрять системы мотивации.

Эта тема особенно актуальна сегодня, когда люди разных поколений выражают разную готовность к работе — более старшее поколение охотно выполняет рабочие задания, а поколение Z стремится минимизировать затраты времени на выполнение своих рабочих обязанностей. Тем более если речь идет о выполнении дополнительных обязанностей. Для получения высоких результатов одним достаточно похвалить, а для других стимулом будет денежная выплата.

Перед собственниками и руководителями организаций сейчас стоит много задач, в том числе, таких, как найти персонал, что в условиях низкого уровня безработицы в стране сегодня проблема, сохранить наиболее ценных сотрудников, при этом не инструментами повышения заработной платы, которая так же в условиях низкой безработицы и социальной политики государства достаточно высока, мотивировать сотрудников на выполнение поставленных операционных и стратегических результатов компании.

При этом необходимо учитывать, что в уже существующих организациях сложилась система оплаты труда, и ее изменение достаточно большая проблема, особенно если возникает необходимость

снижения фиксированной части заработной платы и увеличения премиальной, зависящей от выполнения ключевых показателей работников. Сегодня трудовое законодательство достаточно жестко соблюдается, и пересмотр системы заработной платы далеко не всегда возможен. Следовательно, необходимо создание параллельной системы мотивации, не затрагивающей окладную составляющую.

Несомненно, манипуляция заработной платой один из самых быстрых стимулов, а также самый прозрачный, позволяющий отследить связь между вознаграждением и результатом. Однако, с точки зрения заработной платы премия, как правило, выплачивается после получения результата, что не всегда влечет желание работника получить этот результат. Кроме того, инфляция, потребительские предпочтения сегодняшних благ, рост потребностей достаточно быстро нивелируют положительное влияние повышения заработной платы. Отдельные исследования отмечают, что эффект от повышения заработной платы длится около трех месяцев, а далее человек привыкает к приросту благосостояния и перестает воспринимать это как вознаграждение за работу, считая это привычным и нормальным. Постоянно же повышать заработную плату не реально — ресурсы организации не безграничны, а в условиях роста налога на доходы физических лиц повышение заработной платы выше определенного порога для организаций еще более затратно, так как фактически данный налог не удерживается из выплат работнику, а «накручивается» на них, увеличивая тем самым и социальные выплаты.

Еще одним побочным эффектом увеличения заработной платы является невозможность наказать работника — выплатить премию можно без проблем, а вот наложить на работника штраф очень сложно, такие взыскания жестко регулируются Трудовым кодексом РФ, а трудовая инспекция и суды, как правило, встают на сторону работника, не рассматривая фактическую сторону штрафа, то есть невыполнение определенных показателей.

Систем, методов и инструментов мотивации в разных школах менеджмента много, и каждая из них имеет свои достоинства и недостатки. Найти универсальный «рецепт», автоматически применимый в компании, невозможно. Необходимо проанализировать уже имеющуюся систему мотивации, выявить недостатки системы, и только потом применять новые инструменты с учетом оценки их потенциальной эффективности.

Данные проблемы возникли не сегодня, исследования систем мотивации и стимулирования персонала проводятся более 30 лет, и имеется как российская, так и зарубежная школа мотивации. Например, одно из исследований, которые мы будем брать за основу, это «Основы менеджмента», написанные М. Месконом, М. Альбертом и Ф. Хедоури в 1997 году. На их работы ссылаются и современные авторы, например Здравомыслов отмечает, что «Авторы доступно излагают как

теоретические, так и практические аспекты управленческой деятельности, подробно рассматривая в ней роль, смысл и эволюцию системы мотивации. Руководитель, чтобы эффективно двигаться навстречу цели, должен координировать работу и заставлять людей выполнять ее».

С 2022 года в России рынок труда перестал быть рынком работодателя, когда высокая безработица позволяла легко находить новые кадры и не бороться за старые. Учитывая структурные изменения экономики, когда на рынке возникло большое количество вакансий в сфере, например, работы с искусственным интеллектом, оттока иностранных работников (как в связи с политической ситуацией, так и с ослаблением рубля), миграционного оттока соотечественников в большом количестве компаний возникла проблема удержания персонала. Еще одним вызовом является расширение бизнеса крупных компаний, таких как Газпром, который уже на старте дает заработную плату, сопоставимую с заработной платой опытного специалиста в частном бизнесе. При этом многие руководители не осознали данную проблему и до сих пор считают, что завтра к ним двери будут стучаться десятки соискателей. Этот тренд отражен и исследовании Павловой, которая отмечает, что «...работодатель подразумевает, что сам факт сохранения сотруднику рабочего места является стимулом к ответственной и качественной работе».

Также надо отметить проблему роста толерантности к риску. После пандемии, в условиях политического кризиса люди привыкли к риску и нестабильности, неуверенности в завтрашнем дне, и перестали относиться к месту работы как к стратегическому выбору. Они не готовы прикладывать усилия для сохранения своего рабочего места, не оценивать стратегические последствия недобросовестной работы, и следовательно ведут себя либо не этично по отношению к работодателю (от опозданий на работу до кражи данных о клиентах), либо не ответственно по отношению к рабочим заданиям (недобросовестная работа, грубость с клиентами, и так далее). Фактически, на многих рабочих местах оказался демотивированный персонал, для которого сохранение рабочего места не является стимулом к добросовестному труду.

Таким образом, просто выплата заработной платы сегодня не является инструментом повышения эффективности сотрудника. В том же исследовании Павловой отмечается, что «Персонал будет трудиться добросовестно, только если понимает свою заинтересованность и справедливую оплату труда. Человеческий ресурс этим отличается от технологического, финансового и любого другого». ■

The relevance of changing approaches to motivation in modern conditions

© Zharikova V., Vasiliev D., Telenkevich V., 2024

In the modern world, issues related to motivational aspects are gaining momentum in management. Motivating employees is a major factor in the success of the company and in mobilizing the work of staff and ensuring optimal use of human resources. The main goal of motivation is to increase the overall performance and profitability of the company. In a market economy, the role of the employee's personality has grown, as a result of which the methods of stimulation, as well

as the needs of workers, have changed. For motivation, you can use both material and non-material methods of stimulation.

It is important to understand that there is no specific pattern, everything is very individual. You need to learn to see which employee is suitable for material motivation, for example, in the form of a bonus, and which employee it is enough to pay attention to and praise. Classical methods of motivation, which are described in various literary and journalistic sources in modern realities, do not provide a clear understanding of how to act; they are not systematized. This complicates the practical use of motivation methods.

Keywords: theory of generations, system of non-material motivation, bonuses and fines

УДК 332.12

АКТУАЛЬНОСТЬ СОЗДАНИЯ КЛАСТЕРНОГО КОВОРКИНГА ДЛЯ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

© Волгина Е. Д., Манукян С. В., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье предлагается подтвердить актуальность создания кластерного коворкинга.

Описаны основные задачи, концепция, а также подробно рассмотрено одно из направлений деятельности коворкинга — создание рабочего пространства для мастеров народных промыслов Иркутской области. Также в данной статье проанализирован рынок народных промыслов в Иркутской области и России. Сделан вывод о том, что сохранение культурного наследия требует государственной поддержки и сотрудничества организаций в данной нише с образовательными и культурными учреждениями для привлечения внимания к сохранению народных промыслов и ремесел, что, в свою очередь, подтверждает актуальность создания кластерного коворкинга для легкой промышленности.

Ключевые слова: народные промыслы, концепция, актуальность, поддержка, коворкинг, легкая промышленность

Концепцией кластерного коворкинга является создание единого пространства, которое будет включать в себя швейные цеха, складские помещения, коворкинг-места.

Помимо основных рабочих зон на территории коворкинга будет организовано выставочно-ярмарочное пространство, торговый центр, на базе которых можно будет приобрести изделия, выполненные местными мастерами. Также коворкинг будет включать в себя классы для обучения. В совокупности, элементы кластерного коворкинга позволят создать единую цепочку создания стоимости от появления идеи или дизайн-проекта до продажи готовой продукции конечному покупателю.

Рассмотрим основные задачи коворкинга:

- организация пространств для производства, торговли и обучения, которые соответствуют всем современным требованиям;
- организация деятельности резидентов с максимизацией интеграции в одну цепочку создания стоимости;
- синергия с помощью эффекта масштаба при покупке материалов и сырья, повышение загрузки персонала и оборудования;
- повышения результатов сбыта за счет маркетинговой помощи и зонтичных брендов;

- организация непрерывной системы повышения квалификации сотрудников и профессиональной переподготовки;
- появление нового объекта для организованного промышленного туризма;
- организация и координация постоянной профориентации школьников;
- единое место для создания и реализации проектов в легкой промышленности;
- снижение себестоимости производства;
- обеспечение работы в системе обязательной маркировки товаров.

Резиденты коворкинга делятся на два типа: постоянные и временные. Постоянными резидентами являются компании и руководители, организации, у которых аренда помещений происходит на длительный срок. Временные резиденты имеют возможность арендовать специальные места почасово, которые оборудованы различной техникой, а также принимать участие в сезонных мероприятиях.

Администрация временных и постоянных коворкингов оказывают такие услуги как:

- координация деятельности резидентов для максимальной пользы;
- привлечение новых резидентов для начала создания и развития многих направлений деятельности кластера;

- бухгалтерская и юридическая помощь резидентам;
- маркетинговое сопровождение, которое включает в себя разработку и продвижение компании;
- организация туристических направлений;
- создание и координация программы дополнительного образования и профессиональной переподготовки;
- сотрудничество с образовательными организациями муниципалитета для создания и реализации профориентационных и практических мероприятий;
- партнерство и сотрудничество с поставщиками и покупателями для программы «Профессионалитет»;
- Координация деятельности по помощи в получении грантов для резидентов.

Основные направления деятельности коворкингов: профориентация школьников; дополнительное образование и повышение квалификации; увеличение уровня информированности населения региона об культурных, исторических, этнических трендах в легкой промышленности; организация и проведение выставок и ярмарок; промышленный туризм; создание и реализация обучающих мероприятий, мастер-классов по разным направлениям деятельности; продажа изделий собственного производства; услуги по обслуживанию и ремонту швейной техники; координация закупки материалов и логистика до коворкинга; бухгалтерская и маркетинговая помощь резидентам коворкинга.

В рамках данной статьи подтвердим актуальность создания кластерного коворкинга на примере одной из составляющих — создание рабочего пространства для мастеров народных промыслов и ремесел.

В современных условиях народные промыслы служат важным напоминанием о ценности ручного труда и уникальности культурных традиций. Поддержка и развитие этих промыслов требуют государственной и общественной поддержки, включая финансовую помощь, организацию выставок и ярмарок, а также создание образовательных программ для обучения молодежи [1].

Также, народные промыслы важны для экономики, так как они способствуют созданию новых рабочих мест и развитию местных рынков. Это помогает снижению уровня безработицы и улучшению качества жизни местного населения. Народные промыслы могут быть источником дохода не только для отдельных мастеров, но и для целых сообществ. Развитие ремесел способствует росту малого бизнеса и укреплению локальных экономик. Социальная значимость народных промыслов также велика. Они способствуют

сохранению и укреплению семейных и народных ценностей, так как навыки передаются из поколения в поколение, что в свою очередь, помогает поддерживать чувство целостности народа [2].

Таким образом, народные промыслы играют ключевую роль в сохранении культурного наследия, поддержке локальной экономики и укреплении социальной стабильности, что делает их важным и неотъемлемым элементом современного общества.

В Сибири на протяжении долгого времени преобладают художественные промыслы. По большинству рассказов многие семьи оказывались в Сибири в связи с ссылками, либо же переезжали добровольно в связи с трудностями. В связи с этим сформировались несколько разновидностей народных промыслов, а именно резьба по дереву, ткачество, пушной промысел, гончарное мастерство, плетение и берестяной промысел. В наше время наиболее популярными являются гончарное мастерство и ткачество. Во многих регионах именно эти направления зачастую привлекают и туристов, ведь многие мастера передают свои знания по наследству, что придает вещам еще большую ценность.

В г. Иркутске преобладают такие промыслы как живопись, ткачество, ювелирное дело, а также огромное место занимают гончарное мастерство и обработка бересты. Братский район знаменит благодаря резьбе и росписи по дереву. В Черемхово преобладают в основном художественные промыслы, а именно художественная обработка древесины, а также вязание и лепка из глины. В Свирске основной упор делается на на ручную художественную вышивку, а также на художественную керамику. Все работы являются уникальными так как этим занимаются 12 местных мастеров. В Саянске большинство мастеров занимаются шитьем и вышиванием, также делаются лоскутные куклы. В данном городе впечатляющее количество мастеров — 92 [3].

В настоящее время рынок народных промыслов и ремесел активно развивается на территории Российской Федерации. Так, за 2023 год объем рынка составил 11, 66 млрд. рублей, что в сравнении с прошлыми годами подтверждает рост данного рынка. На рисунке 1 отображена динамика развития данного рынка в течении последних 5 лет, где отчетливо видно, как кризис при COVID-19 и в 2022 году повлиял и на сферу народных промыслов. Нельзя не отметить, что прошлый год показал наилучший результат по объему рынка в сравнении с прошлыми годами [4].

Также на данном графике мы можем проследить темп роста объема рынка в сравнении с прошлыми годами. В 2020 году прирост составил 22,8 %, что является на данный момент, наилучшим показателем, при этом данный показатель в 2023 году — 13,1 %.

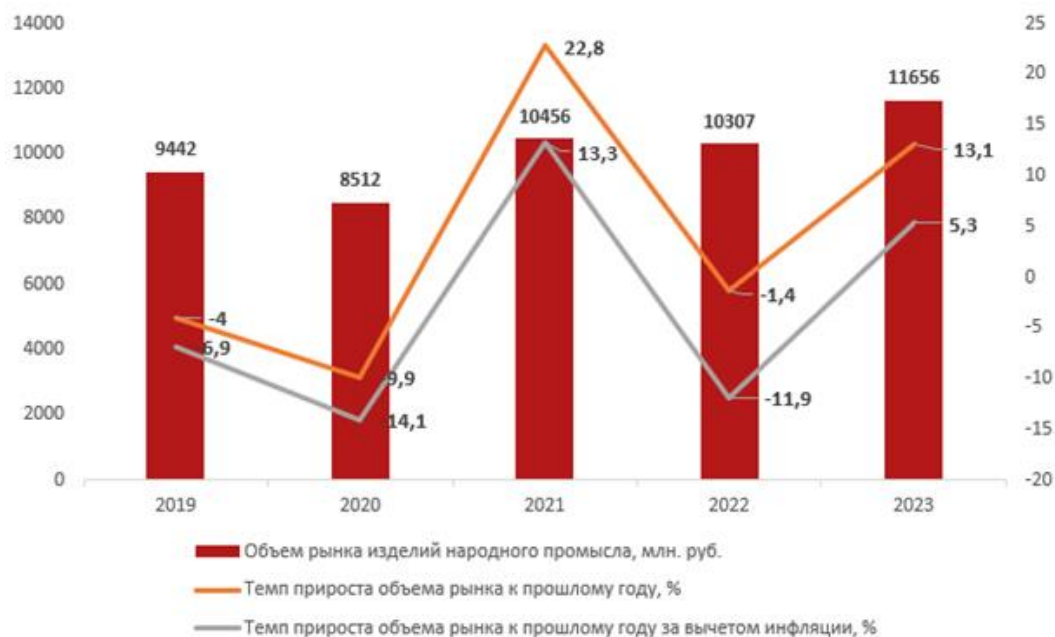


Рис. 1. Объем рынка народных промыслов за 2019–2023 гг.

По данным опроса мастеров народных промыслов в 2023 г., проводимого «Народный Фронт. Аналитика», в котором участвовало 154 эксперта из 31 региона России, были выявлены следующие показатели. Около 82 % опрошенных не получали государственной поддержки, при этом 91 % принимает участие в различных выставках, а 85 % проводят дополнительные активности в виде мастер-классов для повышения туристической отрасли в том или ином регионе [5]. В Иркутской области 65 человек, работающих в сфере творчества, имеют звание «Народный мастер Иркутской области».

Таким образом, на территории Прибайкалья находится множество мастеров, ремесло которых длится целыми династиями. Каждая работа является уникальной в связи с местными легендами. Для эффективного сохранения культурного наследия народных промыслов и ремесел Иркутской области необходимо применять комплексный подход, объединяющий разнообразные методы и инструменты.

Первостепенное значение имеет организация образовательных инициатив и мастерских для молодежи и широкой публики, что способствует передаче умений и знаний от опытных мастеров к новым поколениям, обеспечивая сохранность уникальных традиций и техник. К примеру, в Иркутской области целесообразно создавать центры ремесленного искусства, где эксперты могут делиться своими знаниями по созданию традиционных предметов из дерева, кожи и ткани.

Вторым важным аспектом является оказание помощи местным ремесленникам посредством финансовых вливаний и организационной

поддержки. Государственные субсидии и муниципальные гранты могут быть направлены на открытие новых мастерских, приобретение оборудования и материалов. В качестве примера можно привести программу поддержки малого бизнеса ремесленников, которая способствует их профессиональному росту и сохранению культурных традиций.

Третьим элементом стратегии является стимулирование туристической привлекательности региона путем включения народных промыслов в культурный маршрут. Разработка туристических троп, демонстрирующих процесс создания народных изделий и предоставляющих возможность их приобретения непосредственно у создателей, способствует не только экономическому росту местного населения, но и повышает интерес к поддержке традиционных ремесел. Завершающим шагом является продвижение народных промыслов через интернет-платформы и онлайн-магазины, что позволяет расширить рынок и сделать продукцию доступной для более широкой аудитории вне границ региона.

Таким образом, комплексное применение образовательных, финансовых, туристических и коммерческих стратегий является ключом к сохранению и развитию уникального культурного наследия Иркутской области. Помимо развития данного направления на базе кластерного коворкинга, данный проект можно также масштабировать, путем разработки франшизы коворкинга для продажи в других субъектах, открытия филиалов коворкинга в других городах и муниципалитетах субъекта и обучения и профессиональная переподготовки

предпринимателей легкой промышленности. Финансирование коворкинга возможно через краудфандинг со стороны резидентов или за счет привлечения средств инвесторов. В городе Иркутск уже есть потенциальные инвесторы, что подтверждает заинтересованность и актуальность создания кластерного коворкинга для субъектов легкой промышленности. ■

1. Семерицкая О.В. Народные художественные промыслы России как объект культурного наследия // Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры. - 2021. - №2(47). - С. 83-89. — Текст: электронный // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/narodnye-hudozhestvennye-promysly-rossii-kak-obekt-kulturnogo-naslediya> (дата обращения: 19.05.2024)

2. Алексунин В.А., Черная М.А. Российские художественные народные промыслы // Norwegian Journal of Development of the International Science. 2018. №20-2. — Текст: электронный // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskie-hudozhestvennye-narodnye-promysly> (дата обращения: 19.05.2024)

3. Народное творчество и досуговая деятельность (общие сведения) / «Иррипедия» — Текст: электронный // URL: http://irkipedia.ru/content/narodnoe_tvorchestvo_i_dosugovaya_deyatelnost_obshchie_svedeniya (дата обращения 18.05.2024)

4. Анализ рынка изделий народного промысла в России // ГидМаркет — Текст: электронный // URL: <https://gidmark.ru/assets/files/catalog/613/demo.pdf> (дата обращения 20.05.2024)

5. Развитию народных промыслов и ремесел в Иркутской области будет уделяться особое внимание // Общественно-политическая газета — Текст: электронный // URL: <https://www.ogirk.ru/2022/02/14/razvitiju-narodnyh-promyslov-i-remesel-v-irkutskoj-oblasti-budet-udeljatsja-osoboe-vnimanie> (дата обращения 20.05.2024)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Алексунин В.А., Черная М.А. Российские художественные народные промыслы // Norwegian Journal of Development of the International Science. 2018. №20-2. — Текст: электронный // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskie-hudozhestvennye-narodnye-promysly> (дата обращения: 19.05.2024)

Анализ рынка изделий народного промысла в России // ГидМаркет — Текст: электронный // URL: <https://gidmark.ru/assets/files/catalog/613/demo.pdf> (дата обращения 20.05.2024)

Народное творчество и досуговая деятельность (общие сведения) / «Иррипедия» — Текст: электронный // URL: http://irkipedia.ru/content/narodnoe_tvorchestvo_i_dosugovaya_deyatelnost_obshchie_svedeniya (дата обращения 18.05.2024)

Развитию народных промыслов и ремесел в Иркутской области будет уделяться особое внимание // Общественно-политическая газета — Текст: электронный // URL: <https://www.ogirk.ru/2022/02/14/razvitiju-narodnyh-promyslov-i-remesel-v-irkutskoj-oblasti-budet-udeljatsja-osoboe-vnimanie> (дата обращения 20.05.2024)

Семерицкая О.В. Народные художественные промыслы России как объект культурного наследия // Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры. - 2021. - №2(47). - С. 83-89. — Текст: электронный // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/narodnye-hudozhestvennye-promysly-rossii-kak-obekt-kulturnogo-naslediya> (дата обращения: 19.05.2024)

The relevance of preserving folk crafts in the Irkutsk region

© Volgina E., Manukian S., 2024

This article proposes to confirm the relevance of creating a cluster coworking space. The main tasks and concepts are described, and one of the areas of coworking activity is discussed in detail — the creation of a workspace for craftsmen in the Irkutsk region. This article also analyzes the market for folk crafts in the Irkutsk region and Russia. It is concluded that the preservation of cultural heritage requires government support and cooperation of organizations in this niche with educational and cultural institutions to attract attention to the preservation of folk arts and crafts, which, in turn, confirms the relevance of creating a cluster co-working space for light industry.

Keywords: folk crafts, concept, relevance, support, coworking, light industry

УДК 65.015.1

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ТРЕНДЫ И ИЗМЕНЕНИЯ

© Гоненко А. А., Грудинина Е. А., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассмотрены тренды в области управления персоналом и их влияние на изменение процесса управления персоналом. Также в статье рассмотрены преимущества автоматизации процессов управления персоналом и приведены примеры автоматизации некоторых процессов

Ключевые слова: персонал, управление, автоматизация, тренды, изменения

Квалифицированный персонал является неотъемлемой частью деятельности любого предприятия. Именно поэтому в компаниях создаются подразделения, которые занимаются работой с персоналом — HR-отделы.

Управление персоналом является одним из важнейших процессов в компании, который должен быть ориентирован на цели и задачи компании и в первую очередь ориентирован на работу с человеческими ресурсами. Для того, чтобы сотрудники соответствовали требованиям компании и достигали определенных результатов необходимо комплексно рассматривать этот процесс. Процесс

управления персоналом можно охарактеризовать как деятельность организации, которая направлена на работу с сотрудниками на всех этапах начиная с планирования и определения потребности в кадрах до оценки эффективности. Процесс управления персоналом включает в себя следующие направления: отбор и найм персонала, адаптация, разработка мероприятий по обучению и развитию персонала, а также мер по мотивации и удержанию в компании сотрудников [8]. На основе вышеизложенного, авторами составлена схема, в которой отражены все основные этапы управления персоналом (см. рис. 1).



Рис.1. Процессы управления персоналом

Эффективно управлять персоналом — это значит обеспечить такую работу сотрудников компании, затраты на персонал при которой полностью покрываются результатами его работы. К сожалению, на процесс работы с персоналом могут влиять многие факторы: политические, экономические, изменения внутри компании. В зависимости от этого меняются цели, методы и инструменты управления персоналом. Например, на процесс мотивации персонала сказывается демографическая обстановка в стране, которая приводит к дефициту рабочей силы. Становится все меньше специалистов и становится гораздо сложнее их удержать в компании.

Эффективное управление персоналом способствует достижению корпоративных целей компании, а также привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов. В современных организациях удержанию персонала уделяется много внимания, так как

высококвалифицированный персонал — это ценный ресурс для любой организации, и HR-менеджерам необходимо приложить немало ресурсов для того, чтобы найти и удержать таких специалистов.

Исследователи TalentTech выделили 5 основных трендов в области управления персоналом [1]. Первый тренд — удаленная работа. Этот тренд берет начало в 2020–2021 году в период пандемии, когда многие компании переходили на удаленную работу. Этот тренд продолжает развиваться и по сей день. По данным исследования Работа.ру 57 % опрошенных компаний работают удаленно [2]. Большую часть компаний, который работают удаленно составляют IT-специалисты, так ответили 46 % опрошенных представителей бизнеса. Еще треть составляют бухгалтеры (31 %), в основном те, кто предоставляет аутсорсинговые услуги. В 23 % опрошенных компаний удаленно также работает высший менеджмент (рис.3).



Рис.3. Процентное соотношение специалистов, работающих удаленно

Второй тренд — акцент на удержании сотрудников в компании. Из-за сложной демографической ситуации в стране становится все сложнее искать высококвалифицированные кадры. Поэтому компании стараются удержать существующих сотрудников. Чтобы удержать

людей, HR-специалисты используют разные методы и инструменты. По данным исследования «HR-шторм. Вызовы второй половины 2022 и планы на 2023» [7] выделены следующие инструменты — удержания сотрудников в условиях турбулентности (рис.4).

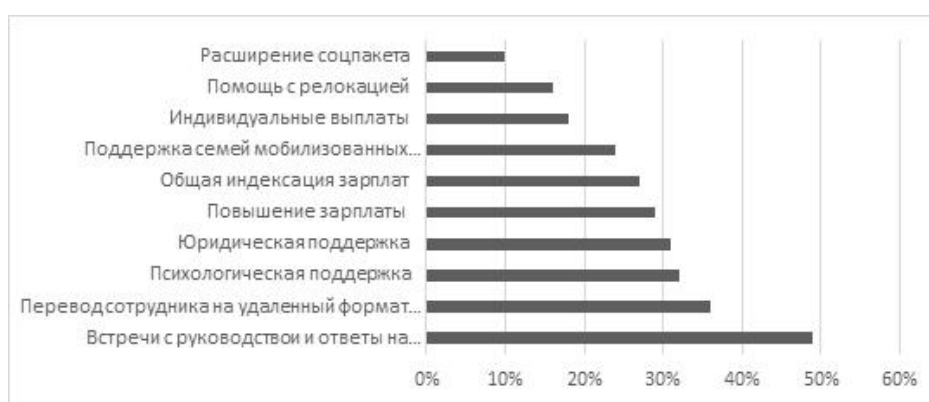


Рис.4. Инструменты удержания сотрудников

Третий тренд — автоматизация HR-процессов. Этот тренд тесно связан и вытекает из вышеперечисленных трендов. Для эффективной работы сотрудников, для повышения их лояльности и вовлеченности в работу необходимы новые инструменты. Автоматизация HR-процессов позволяет создавать эти новые инструменты. Рассмотрим более подробно этот тренд.

Автоматизация HR-процессов — это применение современных информационных технологий в совокупности с программным обеспечением для упрощения работы в области управления персоналом. Автоматизация также помогает ускорить работу HR-отдела. Это происходит за счет сокращения времени на задачи, а также минимизации человеческой ошибки [6]. Автоматизация процессов управления персоналом напрямую зависит от специфики деятельности компании, внешней ситуации, целей компании и персонала. Можно выделить основные процессы в области управления персоналом, которые все чаще автоматизируются:

- найм и отбор персонала;
- системы обучения и развития;
- системы мотивации сотрудников;
- системы адаптации.

Автоматизация процесса подбора персонала позволяет повысить производительность HR-специалистов, ускорить время обработки резюме и просмотра вакансий, что значительно снизит объем ручной работы. Можно автоматизировать такие процессы как размещение объявлений, просмотр откликов. Также есть возможность более эффективно обрабатывать резюме кандидатов, оценивать навыки и сопоставлять их с требованиями в вакансии. Так будут обработаны все резюме без исключения в короткие сроки. Кроме того, автоматизация процесса позволяет упростить аналитику подбора персонала — сводную аналитику по кандидатам, анализ вакансий конкурентов, выстраивать воронки подбора персонала. Это позволяет оценивать эффективность всего процесса и быстро принимать решения [5].

Автоматизация процесса обучения и развития персонала подразумевает выполнение некоторых функций учебного процесса с использованием технических средств. Преимущества автоматизированного процесса обучения есть как для организаторов обучения (компании), так и для обучающихся. Наряду с экономией времени и исключением человеческого фактора к плюсам автоматизации для компании можно отнести то, что одновременно обучаться могут сотрудники из

разных филиалов или городов. Также к преимуществам можно отнести единый стандарт — все сотрудники смогут получать единые знания. Автоматизация процессов обучения позволяет систематизировать и структурировать все обучающие материалы в одну единую базу. Автоматизированные инструменты также позволяют настроить систему баллов и поощрений, что поможет повысить лояльность сотрудников к компании. Для сотрудников автоматизированная система управления будет полезна тем, что они могут обучаться и изучать необходимые материалы в любое удобное для него время [4].

Также в компаниях все чаще стали внедрять инструменты автоматизации в процессы мотивации и адаптации. Эти процессы очень важны в системе управления персоналом, так как именно от них зависит лояльность сотрудников к компании, что сказывается на результатах работы. Например, в систему адаптации все чаще стали внедряться элементы геймификации, с использованием современных технологий, которые позволяют сотрудникам погружаться в процесс, делать его интересным и понятным. Тот же инструмент используется и в системе мотивации сотрудников. Автоматизация мотивации сотрудников делает этот процесс прозрачным, т.е. сотрудники видят и понимают то, за что они получили бонусы и поощрения.

Наравне с преимуществами внедрения инструментов автоматизации выделяются и препятствия в автоматизации HR-процессов, например, сопротивление персонала и неготовность принимать изменения. Кроме того, сложность в автоматизации представляет недостаточное техническое оснащение. Все процессы управления непрерывно связаны между собой и влияют друг на друга. Поэтому при внедрении инструментов автоматизации в один процесс, стоит учитывать и особенности других, а также политику компании в области управления персоналом.

Таким образом, автоматизация HR-процессов позволяет сделать понятными и простыми процессы управления, сокращает время на выполнение рутинных задач HR-специалистов, а также повышает продуктивность сотрудников.

Для сотрудников стало все сложнее менять место работы, так как это является дополнительным стрессом, которого они стараются избежать. Это является преимуществом для работодателя, так как гораздо проще возвращать кадры внутри компании, чем искать новых людей. В связи с этим сформировался тренд — поиск талантов внутри компании. По мнению экспертов Gartner [3] в 2024 году наблюдается тренд на «тихий наем». Он заключается в том, чтобы обучать и переобучать существующих специалистов, что повлечет за собой расширение функциональных обязанностей работника и сделает его «универсальным». То есть,

для компаний важно получение компетенций без увеличения штата.

Еще один тренд — трансформация найма. Подход к подбору специалистов меняется в связи с тем, что меняются приоритеты и стратегии работодателей в области управления персоналом. Работодатели стали выдвигать меньше требований к кандидатам, и готовы рассматривать новичков без опыта в качестве сотрудников и доучивать их до нужного уровня. Меняются и приоритетные для компаний демографические сегменты.

При внедрении трендов в HR-процессы стоит учитывать не только специфику деятельности компании, но и ее готовность к изменениям. По данным исследования 75 % респондентов считают, что в России автоматизация и стремительные темпы развития IT технологий приведут к введению новых должностей. Однако, в мире 68 % уверены, что автоматизация приведет к переквалификации сотрудников.

Развитие IT технологий неизбежно касается и сферы управления персоналом. Выделено два приоритетных направления развития HR: инвестирование в платформы, направленные на обогащение опыта сотрудника, а также внедрение новых цифровых приложений для сотрудника.

Несмотря на то, что компании успешно развиваются, они все больше сталкиваются с проблемой нехватки или отсутствия квалифицированных кадров. Поэтому компаниям важно удержать сотрудников и не допустить высокой текучести кадров. Компании, которые хотят повысить мотивацию персонала и их вовлеченность, используют программы ротации/мобильности кадров. То, насколько сотрудники будут готовы развиваться и использовать свои навыки в развитии всей компании, напрямую будет зависеть от качества работы HR отдела. Поэтому HR-менеджерам необходимо совершенствовать свои технические и аналитические навыки.

Для успешной работы IT-компания используют в своей работе командную или сетевую организационную структуру. Но многим приходится сталкиваться с некоторыми проблемами. В первую очередь это то, что руководители не знакомы с данной моделью и не знают, как с ней работать. Вторая причина заключается в том, что программы управления эффективностью не способствуют командной работе. Внедрение инструментов автоматизации позволят сотрудникам непрерывно развивать свои профессиональные компетенции, быть лояльными к компании, тем самым более эффективно выполнять поставленные задачи и достигать цели компании. ■

1. 5 ключевых HR трендов на 2023 год - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://potok.io/blog/hr-research/hr-trends-in-russia-2023/> (дата обращения: 16.07.2024)

2. 65 % компаний, которые работают удаленно, планируют вернуться в офис в 2023 году - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://press.rabota.ru/65-kompaniy-kotorye-rabotayut-udalенno-planiruyut-vernutsya-v-ofis-v-2023-godu> (дата обращения: 16.07.2024)

3. 9 Future of Work Trends For 2023 - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.gartner.com/en/articles/9-future-of-work-trends-for-2023> (дата обращения: 16.07.2024)

4. Автоматизация обучения персонала: опыт ведущих специалистов - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.unicraft.org/blog/6253/avtomatizaciya-obucheniya-personala/> (дата обращения: 16.07.2024)

5. Автоматизация подбора персонала - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.mtt.ru/support/blog/avtomatizaciya-podbor-personala/> (дата обращения: 16.07.2024)

6. Как автоматизировать HR-процессы в компании - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://e-queo.com/blog/expertnie-stati/kak-avtomatizirovat-hr-processy-v-kompanii/> (дата обращения: 10.07.2024)

7. Переломный момент. Как российские компании справились с вызовами 2022 года - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://potok.io/blog/hr-research/hr-strategy-2022-2023-research/> (дата обращения: 16.07.2024)

8. Управление персоналом как бизнес-процесс – Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://thehrd.ru/articles/upravlenie-personalom-kak-biznes-protsess/> (дата обращения: 10.07.2024)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

5 ключевых HR трендов на 2023 год - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://potok.io/blog/hr-research/hr-trends-in-russia-2023/> (дата обращения: 16.07.2024)

65 % компаний, которые работают удаленно, планируют вернуться в офис в 2023 году - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://press.rabota.ru/65-kompaniy-kotorye-rabotayut-udalенno-planiruyut-vernutsya-v-ofis-v-2023-godu> (дата обращения: 16.07.2024)

9 Future of Work Trends For 2023 - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.gartner.com/en/articles/9-future-of-work-trends-for-2023> (дата обращения: 16.07.2024)

Автоматизация обучения персонала: опыт ведущих специалистов - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.unicraft.org/blog/6253/avtomatizaciya-obucheniya-personala/> (дата обращения: 16.07.2024)

Автоматизация подбора персонала - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.mtt.ru/support/blog/avtomatizaciya-podbor-personala/> (дата обращения: 16.07.2024)

Как автоматизировать HR-процессы в компании - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://e-queo.com/blog/expertnie-stati/kak-avtomatizirovat-hr-processy-v-kompanii/> (дата обращения: 10.07.2024)

Переломный момент. Как российские компании справились с вызовами 2022 года - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://potok.io/blog/hr-research/hr-strategy-2022-2023-research/> (дата обращения: 16.07.2024)

Управление персоналом как бизнес-процесс – Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://thehrd.ru/articles/upravlenie-personalom-kak-biznes-protsess/> (дата обращения: 10.07.2024)

Automation of personnel management processes: trends and changes

© Grudinina E., Gonenko A., 2024

This article examines trends in the field of personnel management and their impact on changes in the personnel management process. The article also discusses the advantages of automating human resource management processes and provides examples of automation of some processes

Keywords: employees, management, automation, trends, changes

УДК 65.015.1

СЕРВИС «ПРЯНИК» КАК ИНСТРУМЕНТ АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ ВОВЛЕЧЕННОСТИ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

© Гonenko А. А., Грудинина Е. А., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматривается вопрос автоматизации процессов управления персоналом, а именно процессов мотивации и вовлеченности. Авторы статьи предлагают инструмент повышения мотивации и вовлеченности персонала — сервис «Пряник» и обосновывают актуальность внедрения данного инструмента. Также авторы описывают внедрение данного инструмента на примере компании «Связьтранзит».

Ключевые слова: автоматизация, вовлеченность, мотивация, лояльность персонала

В настоящее время одним из ключевых направлений развития в бизнесе становится цифровизация управленческих процессов. Стоит отметить, что цифровизация значительно изменила практически все сферы человеческого

общества, в том числе бизнес-сферу и направление HR. Цифровизация включает в себя создание уникальных инструментов и программных продуктов для усовершенствования управленческих процессов.

Сфера управления персоналом затрагивает важные вопросы подбора, найма, обучения и адаптации персонала, без успешного решения которых компания рискует потерять квалифицированные кадры. Автоматизация HR-процессов подразумевает применение современных информационных технологий в совокупности с программным обеспечением. Это позволяет упростить некоторые процессы в управлении персоналом, сделать их более понятным для сотрудника [1]. Поэтому всё больше компаний ищут решение для автоматизации и усовершенствования HR-процессов.

И ещё одним из основных направлений для компаний всё чаще становится развитие корпоративной культуры и мотивации персонала. Корпоративная культура тесно связана с вовлеченностью сотрудника в процесс работы, в его желании принимать участие в жизни компании. Кроме того, корпоративная культура может

способствовать развитию инноваций и стать основой для маркетинга. Компании с инновационной культурой могут сформулировать такие принципы, которые позволят специалистам быстро воплощать свои идеи в жизнь [3]. Потому компаниям важно выбирать инструменты автоматизации, которые бы способствовали и развитию в том числе и корпоративной культуры.

Автоматизация некоторых HR-процессов связана с проблемой нехватки высококвалифицированного персонала. Современные компании, в том числе и в сфере IT все больше испытывают потребность в высококвалифицированных специалистах. По данным сайта Head Hunter hh-индекс (показывает соотношение количества резюме к количеству вакансий на рынке труда) по Иркутской области за 2023–2024 год составляет 3.4 (см.рис.1) [2]. Данный показатель свидетельствует о том, что на рынке труда наблюдается дефицит соискателей.



Рис. 1. Значение hh-индекса по Иркутской области [2]

Исходя из вышесказанного компаниям необходимо внедрять в свою деятельность, в том числе и в процесс управления персоналом, новые инструменты, которые будут направлены на удержание, повышение мотивации и вовлеченности персонала. Таким образом, авторами был предложен инструмент для автоматизации процесса мотивации и вовлеченности персонала, а именно сервис «Пряник».

Сервис «Пряник» —представляет собой сервис для обмена корпоративной валютой («пряниками») между сотрудниками. Сервис «Пряник» — это сочетание способа вознаграждения работника за его достижения и инструмента корпоративной культуры, способствующего эффективности работы коллектива, продвижению ценностей компании и повышению лояльности работников к организации.

Вознаградить сотрудника «пряниками» могут как коллеги, так и организация. Коллеги могут подарить друг другу «пряники» за:

- помощь с решением конкретных рабочих задач;
- совершенные трудовые достижения;

- наставничество и советы;
- успешно реализованные идеи.

От лица организации работнику могут быть начислены «пряники», чтобы: поощрить выполнение KPI, оценить инициативность и активность сотрудника внутри коллектива, отметить особые трудовые успехи работника, поздравить с корпоративными и профессиональными праздниками.

Накопленные «пряники» сотрудник может обменять в корпоративном магазине, ассортимент которого может быть совершенно разным в зависимости от корпоративной культуры и традиций компании: от брендированных сувениров и мерча организации до подарочных сертификатов на прохождение курсов.

Целью программы во внешней среде является популяризация брендов компании за счет покупки брендированной сувенирной продукции, внутренней целью является развитие корпоративной культуры.

- Можно выделить некоторые задачи программы:
- стимуляция общения между сотрудниками;

- повышение уровня самоорганизации и вовлечение в корпоративную культуру;
- сплочение команды;
- осознанное вознаграждение коллег за помощь в решении рабочих задач или организацию мероприятий;
- повышение лояльности сотрудников к компании, формирование HR-бренда.

Все эти задачи достигаются за счет того, что сотрудники будут больше взаимодействовать друг с другом в процессе переводов «пряников». Как говорилось ранее, переводы доступны за поощрение коллег за что-либо (определенные заслуги, черты характера, помощь и т.д.) Это позволяет сотрудникам видеть хорошие поступки коллег и самому больше совершать добрых дел. Таким образом, у сотрудников формируются определенные ценности, которые влияют на взаимодействие между коллегами и корпоративную культуру компании в целом.

Сервис «Пряник» представляет собой платформу для передачи, получения и траты корпоративной валюты — «пряников» и базу данных о текущем балансе «пряников» для каждого сотрудника на основе чат-бота в Telegram.

Для обмена «пряниками» в чат-боте предусмотрены два расчетных счета:

- расчетный счет №1 — счет списания: служит для передачи другим сотрудникам «пряников» в качестве благодарности и пополняется по команде администратора на определенную сумму для всех сотрудников. Обновление данного счета происходит ежемесячно на определенную сумму, заранее установленную администратором.

- расчетный счет №2 — счет пополнения: служит для накопления «пряников», полученных от других сотрудников и компании, для последующего списания и обмена на предусмотренные вознаграждения.

Реализация функционала переводов «пряников» осуществляется с помощью чат-бота в Telegram. Для сотрудников с разными статусами доступен разный функционал в меню чат-бота.

Пример внедрения сервиса «Пряник» в деятельность компании «Связьтранзит».

ООО «Связьтранзит» обладает широким спектром предоставляемых услуг, с возможностью индивидуализации под запросы каждого клиента. Можно выделить основные направления предоставления услуг компании: интеллектуальная телефония — Виртуальные АТС, разработка и внедрение голосовых ассистентов, разработка IT-решений в области телефонии.

Стратегия компании Связьтранзит направлена на развитие и разработку IT-продуктов, которые нацелены на решение бизнес-задач потребителей в области телефонного обслуживания. Основной задачей интеллектуальной платформы является объединение возможностей речевых технологий с Виртуальной АТС и другими программными продуктами заказчика [4].

Целью сервиса «Пряник» во внешней среде является популяризация бренда «Связьтранзит» за счет покупки сувенирной продукции, внутренней целью является развитие корпоративной культуры и ценностей. На данный момент в компании восемь отделов, один из которых находится в другом офисе, а один в г. Москва. Важно поддерживать коммуникации между отделами, формировать общие ценности, которые являются одним из инструментов корпоративной культуры компании.

Основной и единственной валютой в обращении выступает «пряник», который используется для вознаграждения сотрудников со стороны компании за развитие корпоративной культуры и со стороны сотрудников за решение конкретных трудовых задач, выполнение KPI, черты характера, творчество, достижения и др.

«Пряники» переводятся коллегам за помощь в работе, за черты характера, творчество, достижения, а также за интересные и полезные мероприятия/презентации/мастер-классы/обучение.

Кроме того, сервис «Пряник» используется как элемент геймификации в процессе адаптации новых сотрудников. В компании разработана своя программа адаптации, которая подразумевает изучение теоретических материалов и выполнение практических заданий на протяжении 3-х месяцев адаптационного периода. Задания представлены в формате кейсов, тестовых заданий и подготовке практических материалов для коллег. За выполнение каждого из заданий предполагается начисление определенного количества «пряников» в зависимости от сложности задания.

Таким образом, у сотрудника повышается мотивация качественно выполнять все задания с целью получить «пряники». Также повышается интерес получать благодарность от коллег за первые успехи в работе и интересные материалы для них и проведенные мероприятия. Так «Пряник» является инструментом улучшения коммуникаций между коллегами в первые дни работы и позволяет ускорить процесс адаптации и знакомства. Кроме того, «Пряник» используется в обучении в качестве инструмента поощрения за выполненные задания. Авторами и выделены преимущества преимуществ сервиса «Пряник»:

- понятность продукта, быстрота внедрения в корпоративную жизнь организации;
- подходит для небольших организаций;
- мобильность при повседневном использовании продукта (отсутствие необходимости доступа к корпоративной сети, отдельному ПО);
- отсутствие ненужного функционала.

Конкурентная позиция сервиса «Пряник» заключается в понятности продукта и простоте внедрения в корпоративную жизнь организации; его универсальном функционале, а также в невысокой стоимости продукта и индивидуальном подходе к потребностям клиента. Сервис подходит в том числе для небольших организаций, для его повседневного

использования не нужен доступ к корпоративной сети или к компьютеру.

Таким образом, сервис «Пряник» является HR-инструментом, который выполняет ряд функций, направленных на продвижение ценностей, повышение лояльности работников к компании и формирование ценностей корпоративной культуры. ■

1. Автоматизация HR: преимущества и инструменты [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://express.ms/blog/avtomatizatsiya/avtomatizatsiya-hr-preimushchestva-i-instrumenty/>; (Дата обращения: 20.08.2024)

2. Динамика hh-индекса [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: https://stats.hh.ru/irkutsk_oblast/; (Дата обращения: 21.08.2024)

3. Зачем корпоративная культура нужна вашей компании [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://alpinadigital.ru/blog/zachem-nuzhna-korporativnaya-kultura/>; (Дата обращения: 10.05.2024)

4. Связьтранзит [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://www.stranzit.ru/>; (Дата обращения: 10.05.2024)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Автоматизация HR: преимущества и инструменты [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://express.ms/blog/avtomatizatsiya/avtomatizatsiya-hr-preimushchestva-i-instrumenty/>

izatsiya-hr-preimushchestva-i-instrumenty/; (Дата обращения: 20.08.2024)

Динамика hh-индекса [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: https://stats.hh.ru/irkutsk_oblast/; (Дата обращения: 21.08.2024)

Зачем корпоративная культура нужна вашей компании [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://alpinadigital.ru/blog/zachem-nuzhna-korporativnaya-kultura/>; (Дата обращения: 10.05.2024)

Связьтранзит [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://www.stranzit.ru/>; (Дата обращения: 10.05.2024)

The «gingerbread» service as a tool for automating the processes of employee engagement and motivation

© Grudinina E., Gonenko A., 2024

The article discusses the issue of automation of personnel management processes, namely the processes of motivation and involvement. The authors of the article propose a tool for increasing staff motivation and engagement — the «Gingerbread» service and justify the relevance of introducing this tool. The authors also describe the implementation of this tool using the example of the Svyaztransit company.

Keywords: automation, involvement, motivation, staff loyalty

УДК 334.02

СОЗДАНИЕ КЛАСТЕРНОГО КОВОРКИНГА КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЛЯ ШВЕЙНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

© Грошева Н. Б., Окладникова Д. Р., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В июле 2024 года в Иркутске прошла стратегическая сессия, посвященная стратегиям развития легкой промышленности региона. Проблемы компаний, индивидуальных предпринимателей и самозанятых кластера, обозначенные в ходе стратегической сессии:

- конкуренция продукции массового сегмента с дешевой продукцией китайских и других производителей;
- отсутствие единой цепочки создания стоимости;
- высокая себестоимость производства;
- отсутствие единой системы поставок;
- сложность продвижения локальных брендов за пределы региона;
- не умение организовать сбыт (нехватка компетенций);
- проблемы с обслуживанием швейной техники и оборудования;
- сезонность производства по определенным направлениям и вынужденные простои;
- нехватка квалифицированных кадров;
- отсутствие системы профессиональной переподготовки в городе;
- низкая престижность профессии «швея»;
- отсутствие системы профориентации в школах;

Предложено возможное решение: создание единого пространства «кластерного коворкинга».

Ключевые слова: развитие легкой промышленности, кластерное развитие, коворкинг для швейной промышленности

Концепция кластерного коворкинга: единое пространство, объединяющее швейные цеха, складские помещения, выставочно-ярмарочное пространство, торговый центр, классы для обучения, коворкинговые рабочие места и создающее единую цепочку создания стоимости от появления идеи или дизайн-проекта до продажи готовой продукции конечному покупателю.

Задачи коворкинга:

- организация производственных, обучающих и торговых пространств, соответствующих современным требованиям к организации процесса производства, обучения, реализации продукции;
- организация деятельности участников кластера с максимальной интеграцией в единую цепочку создания стоимости;
- синергия за счет эффекта масштаба при закупе сырья и материалов, повышение загрузки персонала и оборудования;
- увеличение результативности сбыта за счет маркетинговой поддержки и зонтичных брендов;
- создание постоянной системы повышения квалификации персонала и профессиональной переподготовки;
- появление нового объекта для организованного промышленного туризма;
- организация постоянно действующей системы профессиональной ориентации школьников;
- единое пространство для развития новых проектов в сфере легкой промышленности;
- снижение себестоимости производства.

Резиденты коворкинга делятся на постоянных и временных. Постоянные резиденты — предприятия и предприниматели, участники кластера, которые арендуют помещения на постоянной основе на длительный период.

Временные резиденты могут использовать специально оборудованные рабочие места на основе почасовой аренды, участвовать в сезонных торгово-выставочных проектах.

Услуги администрации коворкинга:

- организация деятельности всех резидентов для максимизации взаимного полезного эффекта;
- привлечение новых резидентов для реализации всех направлений деятельности кластера;
- организация юридического и бухгалтерского сопровождения резидентов;
- маркетинговая поддержка, в том числе разработка и продвижение единого зонтичного бренда;
- организация туристических проектов;
- организация и поддержка системы дополнительного образования и профессиональной переподготовки;
- взаимодействие со средними общими и специальными, профессиональными образовательными учреждениями региона для организации профориентации и практик;

- взаимодействие с поставщиками, покупателями, промышленными партнерами для участия в программе «Профессионалитет»;

- организация работы по получению грантового финансирования для резидентов.

Возможные направления деятельности:

- профориентация школьников: проведение презентаций, обучение, организация баз практик;
- организация дополнительного образования и повышения квалификации по направлениям деятельности резидентов как для школьников, так и внешних заказчиков;
- повышение информированности населения региона об исторических, этнических, культурных трендах в сфере легкой промышленности через информационную поддержку деятельности коворкинга;
- проведение ярмарок и выставок;
- промышленный туризм: привлечение иностранных и российских туристов для просмотра производственного процесса швейных цехов;
- проведение мастер-классов, обучающих курсов по направлениям деятельности резидентов;
- организация продажи произведенных изделий: бутик-магазин, маркетплейсы;
- оказание услуг по ремонту и обслуживанию швейной техники для резидентов коворкинга;
- организация логистических процессов по закупке сырья и материалов;
- маркетинговая и бухгалтерская поддержка резидентов.

Масштабирование проекта:

- создание франшизы кластерного коворкинга для продажи в других регионах;
- организация филиалов коворкинга в других муниципальных образованиях региона;
- обучение и профессиональная переподготовка для предпринимателей, работающих в рамках кластера легкой промышленности, по всему региону;
- инвестиции: создание коворкинга возможно либо за счет краудфандингового финансирования от резидентов, либо за счет средств инвестора. В настоящее время в г. Иркутске есть потенциальные инвесторы в данный проект. ■

Creation of cluster coworking as a way to increase the efficiency of interaction for the clothing industry

© Grosheva N., Okladnikova D., 2024

In July 2024, a strategic session was held in Irkutsk on strategies for the development of light industry in the region. Problems of companies, individual entrepreneurs and self-employed people of the cluster identified during the strategic session:

- competition between mass-segment products and cheap products from Chinese and other manufacturers;
- lack of a single value chain;
- high production costs;
- lack of a unified supply system;

- the difficulty of promoting local brands outside the region;
- inability to organize sales (lack of competencies);
- problems with maintenance of sewing machinery and equipment;
 - seasonality of production in certain areas and forced downtime;
 - lack of qualified personnel;

- lack of a system of professional retraining in the city;
- low prestige of the seamstress profession;
- lack of a career guidance system in schools.

A possible solution is proposed: the creation of a single «cluster coworking» space.

Keywords: development of light industry, cluster development, co-working for the clothing industry

УДК 334.02

РАЗВИТИЕ ЕДИНОГО РЕГИОНАЛЬНОГО БРЕНДА ДЛЯ КЛАСТЕРА ЛЁГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

© **Грошева Н. Б., Окладникова Д. Р., Тверитинов А. А., 2024**

Иркутский государственный университет, г Иркутск

Развитие отдельных отраслей является важным для каждого региона Российской Федерации. Иркутская область, обладая существенным потенциалом в части углеводородного сырья, полезных ископаемых и других видов сырьевого экспорта стремится развивать и другие, не менее важные отрасли. В частности, летом 2024 года в столице Восточной Сибири состоялась стратегическая сессия, ключевыми задачами которой стали поиск векторов развития легкой промышленности региона. Мероприятие прошло с участием представителей предприятий, субъектов малого и среднего предпринимательства, самозанятых в текстильном и швейном производствах, институтов поддержки, региональных министерств экономики, труда и образования, а также экспертного сообщества. Среди основных возможностей для развития легкой промышленности в Иркутской области участниками стратегической сессии были обозначены:

- наличие кластера, который может дать синергетический эффект для предпринимателей;
- низкий порог входа (до 500 тыс. рублей) для организации производства;
- наличие уже существующих и известных за пределами региона брендов одежды и обуви;
- наличие малых индивидуальных мастерских по пошиву и производству продукции с возможностью их масштабирования;
 - наличие известных на федеральном уровне скульпторов и художников, идеи которых можно использовать при производстве;
 - наличие производства украшений, которые могут быть использованы в одежде;
 - наличие символов, которые традиционно ассоциируются с регионом — Бабр, нерпа, Байкал;
 - близость к Китаю и странам средней Азии, как источникам поставок тканей;
 - наличие ассоциаций по продвижению этнических брендов;
 - большое количество исторических и узнаваемых видов одежды, которые могут вновь производиться и продаваться;
 - существующая и отработанная система «модных показов» как инструмент продвижения брендов.
 - развитая система креативных производств, наличие талантливых дизайнеров, художников и так далее.

Предложено возможное решение: разработка и продвижения единого бренда территориального кластера легкой промышленности.

Ключевые слова: развитие легкой промышленности, кластерное развитие, бренд, брендинг

Особо важным для отрасли лёгкой промышленности и компаний производителей, в условиях высокой конкуренции, является создание сильного бренда и его продвижение на рынок. Создание регионального бренда для кластера позволит сформировать положительный ассоциативный ряд в сознании как целевой аудитории, так и смежных с ней, повысить лояльность к бренду и закрепить приверженность покупателей.

Одним из позитивных примеров создания и продвижения регионального (локального) бренда местных продовольственных товаров в Иркутской области является бренд «Продукты Приангарья» разработанный в 2013 году и зарегистрированный в Роспатенте два года спустя. К концу 2023 года почти 50 предприятий пищевой, перерабатывающей

отрасли имеют право использовать бренд «Продукты Приангарья».

Создание подобного бренда для продукции и производителей региона лёгкой промышленности позволит получить синергетический эффект по различным направлениям — от единого кампания по продвижению, до экспортных возможностей.

Ключевыми, укрупнёнными, этапами создания бренда, по мнению, экспертов являются:

- целеполагание (стратегические цели и задачи);
- определение перечня продукции возможной для использования бренда;
- формирование критериев для продукции и производителей по использованию бренда;
- проведение аналитики (как российского, так и зарубежного опыта) по созданию и продвижению

подобных брендов из смежных отраслей. Формирование базы лучших практик;

- разработка позиционирования (определение наиболее важных аспектов восприятия целевой аудитории продукции и компаний — натуральность, экологичность, соответствие стилям и трендам, etc.);

- визуализация (разработка логотипа, цветовой гаммы, шрифтов и формы, слогана, маскаота, создание бренд-бука, etc.);

- продвижение (выбор каналов коммуникации с различными сегментами целевой аудитории, подбор tone of voice исходя из особенностей каждого из сегментов ЦА и используемого коммуникационного канала).

Задачу по разработке территориального бренда возможно было бы возложить на Центр кластерного развития Центра «Мой бизнес», который обладает достаточным опытом и компетенциями по поддержке кластерных инициатив, координации и кооперации субъектов малого и среднего предпринимательства.

Кроме того, возможным (с определёнными ограничениями и сложностями) является и использование для продвижения производителей и продукции легкой промышленности уже существующего регионального товарного знака Иркутской области «Baikal Natural», разработанного Союзом «Торгово-промышленная палата Восточной Сибири» по поручению Губернатора региона в 2019 году. Знак имеет международное свидетельство о регистрации и зарегистрирован в России, Монголии и Китайской Народной Республике (КНР).

Изначально данный бренд был разработан под задачи по увеличению экспорта сельскохозяйственного сырья и продовольственных товаров Иркутской области, но в перспективе планируется его использование и для других отраслей экономики. 16 лепестков на логотипе символизируют отрасли экономики региона, которые могут представлять продукцию на внешние рынки, в том числе и лёгкая промышленность. Но, следует учитывать, что данный бренд в большей степени ориентирован на внешние рынки.

Так или иначе, объединение в единую структуру производителей под брендом (как существующим, так и вновь разработанным) территориального кластера легкой промышленности позволит увеличить инвестиционную привлекательность области, оптимизировать затраты предприятий, повышение узнаваемости и другие аспекты. ■

Development of a unified regional brand for the light industry cluster of the Irkutsk region

© Grosheva N., Okladnikova D., Tveritinov A., 2024

The development of individual industries is important for each region of the Russian Federation. The Irkutsk Region, with its significant potential in terms of hydrocarbon raw materials, minerals and other types of raw material exports, seeks to develop other equally important industries. In particular, in the summer of 2024, a strategic session was held in the capital of Eastern Siberia, the key objectives of which were to find vectors for the development of the region's light industry. The event was held with the participation of representatives of enterprises, small and medium-sized businesses, self-employed individuals in the textile and clothing industries, support institutions, regional ministries of economy, labor and education, as well as the expert community. Among the main opportunities for the development of light industry in the Irkutsk Region, the participants in the strategic session identified:

- the presence of a cluster that can provide a synergistic effect for entrepreneurs;
- low entry threshold (up to 500 thousand rubles) for organizing production;
- the presence of existing and well-known brands of clothing and footwear outside the region;
- the presence of small individual workshops for sewing and manufacturing products with the possibility of scaling them up;
- the presence of sculptors and artists known at the federal level, whose ideas can be used in production;
- the presence of jewelry production that can be used in clothing;
- the presence of symbols that are traditionally associated with the region — Babr, seal, Baikal;
- proximity to China and Central Asian countries — as a source of fabric supplies;
- the presence of associations for the promotion of ethnic brands;
- a large number of historical and recognizable types of clothing that can be re-produced and sold;
- an existing and well-established system of «fashion shows» as a tool for promoting brands.
- a developed system of creative production, the presence of talented designers, artists, etc.;
- A possible solution has been proposed: development and promotion of a single brand for the territorial cluster of light industry.

Keywords: development of light industry, cluster development, brand, branding

УДК 338.26

ОТ ESG К ESGST: ОПЫТ РОССИЙСКОЙ И КИТАЙСКОЙ ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В РЕАЛИЗАЦИИ ESGST ПОВЕСТКИ

© Касьянова А. Д., Фроленок В. В., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье раскрывается актуальность ESG повестки как фактора конкурентоспособности компании на глобальной рыночной арене. Особое внимание уделено современной концепции ESGST, сформированной в транспортно-логистической отрасли, её преимуществам и тенденциям в развитии на международном рынке. Кроме того, в статье обобщается практический опыт крупных российских и китайских компаний, которые уже успешно внедрили и реализуют ESGST концепцию.

Ключевые слова: ESG, ESGST, логистика, устойчивое развитие, зелёная экономика

Быстрое развитие экономики за счет производственных мощностей тесно связано с негативным влиянием на окружающую среду и ухудшением качества жизни, поэтому мировое сообщество через различные каналы старается регулировать деятельность предприятий и организаций.

Одним из таких способов можно считать принятие ESG повестки (E — ecology — экология, S — social — социальная ответственность, G — governance — корпоративное управление). Отправной точкой которого можно считать декларацию, принятую на Стокгольмской конференции ООН по проблемам окружающей среды в 1972 году [2]. Для России такая «точка» возникла немного позднее. В 1991 году был опубликован первый доклад на тему «Забота о планете земля — стратегия устойчивой жизни» [4].

ESG концепция основана на целях устойчивого развития ООН (ЦУР ООН), принятых на генеральной ассамблее ООН 2015 года [5] 193 страны, и фактически является экосистемой их достижения. Актуальность этих целей отрицать не приходится, они имеют глобальный характер и для их реализации мировому сообществу необходимо ежегодно выделять порядка \$5–7 триллиона. Не будем подробно останавливаться на самих целях, так как о них достаточно материала, стоит упомянуть только, что ЦУР 13: «Борьба с изменением климата» — одна из 17 целей в области

устойчивого развития, установленных ООН на период до 2030 года, является одной из базовых целей, которую решает ESG повестка.

На сегодняшний день концепция ESG широко применяется по всему миру. Многие крупные компании уделяют значительное внимание повестке ESG при выборе контрагентов. Так, в России порядка 30 % банков при выдаче кредитов юридическим лицам оценивают соответствие организаций ESG принципам. Кроме того, ESG повестка звучит по телевидению, на конференциях и в национальных проектах: Сбер, Россети, Роснефть, Газпром, Иркутская нефтяная компания, En+ групп и другие.

Существуют множество способов достижения соответствия организацией ESG принципов (Рис. 1): внедрение ряда стандартов, таких как ISO 9001 «Система менеджмента качества», ISO 14001 «Менеджмент окружающей среды», ISO 45001 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья», внедрение бережливого производства и многое другое. Углубляясь в пользу внедрения ISO 14001:2015 следует заметить, что у России выбросы CO₂ в атмосферу в 2023 году составляют всего 67,6 % от выбросов 1990 года [1]. При этом данный факт может быть связан и с недостаточным уровнем развития промышленности страны, процесс расширения которого может обострить данный вопрос.



Рис. 1. Структура системы менеджмента для реализации принципов устойчивого развития (составлено авторами с использованием [8])

Транспортная отрасль является опорой международной торговли и экономики в целом, вносит значительный вклад в жизнь общества. Как и другие отрасли, в логистике возрастает значение ESG факторов и формируется своя концепция, применимая в транспортно-логистическом направлении — ESGST [3].

E — ecology — экология

S — social — социальная ответственность

G — governance — корпоративное управление

S — safety — безопасность

T — transport — транспортная инфраструктура

Концепция ESGST плотно проникает в бизнес-процессы транспортно-логистических компаний. Так, например, один из лидеров этой отрасли в России ГК «Деловые линии» использует в своей

деятельности различные инструменты для реализации принципов устойчивого развития [10]. Экологическая политика организации построена на концепции 4R: Reduce, Reuse, Recycle & Recover. Компания принимает участие в различных программах по экологии и занимается раздельным сбором мусора. Кроме того, их парк автомобилей насчитывает более 4000 автомобилей с экологическим классом Евро-5 и 30 автомобилей на биотопливе, что гарантирует сокращение выбросов углекислого газа на 200 тонн в год. Ещё один применяемый способ — это крепление к полуприцепу специальных юбок из композитного материала, которые позволяют сократить сопротивление ветра и расход топлива, а значит и выбросов на 3,2–4,2 %. Кроме того, компания снижает оборот бумаги, печати и энергопотребления, занимается сбором макулатуры. Что касается социальной части — поддерживает Фонд помощи пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях (ДТП), и осуществляют бесплатные перевозки по ряду проектов.

СДЭК — один из крупнейших логистических операторов в России. Работает на международном рынке, первым в России реализовал роботизированную систему по сортировке отправок [11]. В 2023 году перешел к использованию усиленных гофрокоробов, они могут выдерживать большую нагрузку и перепады температур, что позволяет сократить расходы за счет многократного использования. Также, как и Деловые линии, компания поддерживает ряд фондов и является куратором приюта для животных.

РЖД — российский монополист железнодорожной инфраструктуры в России [7]. Углеродный след среднего поезда в 30 раз меньше, чем самолёта, поэтому ЖД логистика сама по себе является экологичной. С другой стороны, электроэнергия, на которой в основном передвигаются локомотивы, вырабатываются ТЭЦ, которые в свою очередь работают на угле. Однако прямая эмиссия не производится. Кроме того, по энергоэффективности РЖД находится на первом месте в мире. В планах компании к 2025 году достичь углеродной нейтральности. С 2019 года РЖД выпускает зелёные облигации, а с 2025 планирует отказаться от закупок дизель-поездов и тепловозов, в пользу локомотивов на альтернативном топливе. Имеет развитую социальную программу с льготной ипотекой, ДМС, корпоративной пенсией, санаториями, путевками, ветеранской поддержкой, занимается спонсированием спортивных команд и мероприятий.

DHL не нуждается в представлении в мире логистики. Более половины объектов компании являются углеродно нейтральными: в 2022 году компания закупила более 830 электромобилей и более миллиона литров экологичного авиационного топлива. Также планирует впервые провести

глобальный саммит «Эра устойчивой логистики», который можно считать «первым в своем роде» [6]. До недавнего времени DHL работал на территории России.

Группа компаний «Аэрофлот» старейший и крупнейший авиаперевозчик России. В 2022 году перевезли 40,7 млн. пассажиров [12]. Аэрофлот устанавливает энергосберегающее оборудование, имеет один из крупнейших учебных центров по подготовке кадров, медицинский центр, программы: «Помощь людям с аэрофобией», «Перевозки ветеранов ВОВ», «Перевозки нуждающимся в силу ЧП» и др.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в России ESGST активно внедрено в бизнес-процессы и фактически направлено на сокращение негативных последствий. Нередко применение принципов ESGST сопровождается и финансовой эффективностью.

Российский опыт в ESGST во многом аналогичен Европейскому, что нельзя сказать о Китайском. Китай является мировым экономическим лидером и входит в лидеры стран по производственным мощностям и объему производства, а значит и по влиянию на окружающую среду и социальную сферу. Сложно проводить прямое сравнение между Россией и Китаем, так как институциональное устройство государств не аналогично. Однако при изучении ряда источников можно сделать вывод о разнице в подходах. Китайская модель нацелена больше на прямое сокращение выбросов, отходов и прочих негативных эффектов, а не косвенное за счет сокращения потерь в человеческих ресурсах, времени, денег и других значимых вещах, косвенно влияющих на ESGST повестку.

В Китае принят ряд документов, связанных где-то напрямую, где-то косвенно с ESGST повесткой [13]. В последние годы были приняты: Отчет об устойчивом развитии транспортной отрасли КНР (2021 г.), План национальной сети скоростных автомагистралей (2022 г.), Концепция построения сильной транспортной страны (2019 г.), 13-я пятилетка развития современной комплексной транспортной системы (2017 г.).

Автомобильный транспорт в Китае является основным источником эмиссии CO₂ из доступных видов транспорта, на его долю приходится в 2019 году 86,76 % [9]. В мире ежегодно от загрязнения окружающей среды преждевременно погибает порядка 3,5 млн. человек. Кроме эмиссии выхлопных газов в Китае остро стоит вопрос безопасности автомобильного транспорта. По данным статистики в Китае в 2018 году погибло более 63 тысяч человек и более 158 тысяч получили травмы. Общий ущерб от аварий составил порядка 1,38 млрд. юаней. Также важно отметить шумовое загрязнение. Правительство активно занимается борьбой с данными факторами, во многом успешно. Строят зелёные дороги и автодороги, занимаются энергосбережением, сокращают потребление топлива тонн на километр. Повышают

эффективность инфраструктуры используя технологии 5G, искусственный интеллект, базы данных (большие данные).

Можно подытожить сравнение тем, что Китай, как и другие страны, стремится соответствовать концепции ESG, однако в своем адаптированном виде, где во главе угла находится эффективность, а косвенно это влияет и на ESG повестку.

Суммируя все вышесказанное, на сегодняшний день ESG повестка остается актуальной как для российского рынка, так и для мирового сообщества в целом. Транспортно-логистическая отрасль в реализации цели устойчивого развития также не остается в стороне. Анализ лидеров отраслей показал, что концепция ESGST активно развивается и приносит положительный эффект для общества. ■

1. Гришаева Ю.М. Устойчивое развитие транспорта в городах России: опыт и актуальные задачи / Ю.М. Гришаева, О.Ю. Матанцева, И.В. Спирин, М.И. Савосина, З.Н. Ткачева, Д.В. Васин // Юг России: экология, развитие. – 2018. – Том 13, №4. – С. 24-26.

2. Декларация по результатам конференции ООН по проблемам окружающей среды // Стокгольм, 1972

3. Ефимова О.В. ESG – повестка на транспорте в современных условиях: опыт России и Китая: Коллективная монография / О.В. Ефимова, А.В. Акимова, Е.Б. Бабошин, [и др.]: под ред. О.В. Ефимова, А.Н. Стеблянинской. – М: Прометей, 2023. – 272 с.

4. Забота о планете земля – стратегия устойчивой жизни. Всемирная стратегия охраны природы (ВСОП), разработанная под эгидой Международного союза охраны природы (МСОП). – Октябрь 1991.

5. Устойчивое развитие и инфраструктура / Обзор трендов в России и мире // АНО «Национальный Центр ГЧП» (входит в группу ВЭБ.РФ). – 2021. – 67 с.

6. ESG NEWS <https://esgnews.com> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

7. ESG сообщество. Информация. Решения: [Электронный ресурс]. – URL: <https://esgworld.ru/rzhd-razbor-esg-strategii/> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

8. Интегрированная система менеджмента / официальный сайт «Иркутская нефтяная компания» [Электронный ресурс]. – URL: <https://irkutskoil.ru/sustainable-development/society/integrated-management-system/> (дата обращения: 06.06.2024 г.)

9. Лю. З. Дорожная карта КНР с низким уровнем выбросов углерода / З. Лю., Д. Гуань, Д. Кроуфорд-Драун, К. Чжан, К. Хэ, Дж. Лю // Природа. – 2013. – Т. 500. – с. 143-145 [Электронный ресурс]. – URL: <https://doi.org/10.1038/500143a> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

10. Официальный сайт ГК «Деловые Линии»: [Электронный ресурс]. – URL: <https://pr.dellin.ru/smi/esg-printsiry-vektor-razvitiya-logisticheskikh-kompanij/> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

11. Официальный сайт СДЭК: [Электронный ресурс]. – URL: https://www.cdek.ru/ru/press/view/2023-12-20-sdek-v-2023g-za-schet-robotizacii-sekonomil-bolee-200-m3-vody/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F (дата обращения: 06.04.2024 г.)

12. Сайт Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) [Электронный ресурс]. – URL: <https://rspp.ru/upload/uf/350/tqm89xmoqw88qwf1ger94o1z8blngldt/AEROFLOT.pdf> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

13. Чжао Х. Проблемы углеродной нейтральности в Китае: стратегии и контрмеры / Х. Чжао, Х. Ма, Г. Чен, К. Чжан, М. Сун // Ресурсы, сохранение и переработка. – 2022. – Т. 176 [Электронный ресурс]. – URL: <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2021.105959> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

14. Присвоение ESG-рейтинга: необходимость или мода / Е. К. Грошева, Н. Б. Грошева, И. А. Болтенков, С. Фань // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2022. – № 1(21). – С. 8-11. – EDN DONJIX.

15. Грошева, Н. Б. Теоретические аспекты экологической ответственности бизнеса в современных условиях / Н. Б. Грошева, И. В. Левицкий // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2024. – № 1(27). – С. 38-46. – EDN KQZDXF.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

ESG NEWS <https://esgnews.com> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

ESG сообщество. Информация. Решения: [Электронный ресурс]. – URL: <https://esgworld.ru/rzhd-razbor-esg-strategii/> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

Гришаева Ю.М. Устойчивое развитие транспорта в городах России: опыт и актуальные задачи / Ю.М. Гришаева, О.Ю. Матанцева, И.В. Спирин, М.И. Савосина, З.Н. Ткачева, Д.В. Васин // Юг России: экология, развитие. – 2018. – Том 13, №4. – С. 24-26.

Грошева, Н. Б. Теоретические аспекты экологической ответственности бизнеса в современных условиях / Н. Б. Грошева, И. В. Левицкий // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2024. – № 1(27). – С. 38-46. – EDN KQZDXF.

Декларация по результатам конференции ООН по проблемам окружающей среды // Стокгольм, 1972

Ефимова О.В. ESG – повестка на транспорте в современных условиях: опыт России и Китая: Коллективная монография / О.В. Ефимова, А.В. Акимова, Е.Б. Бабошин, [и др.]: под ред. О.В. Ефимова, А.Н. Стеблянинской. – М: Прометей, 2023. – 272 с.

Забота о планете земля – стратегия устойчивой жизни. Всемирная стратегия охраны природы (ВСОП), разработанная под эгидой Международного союза охраны природы (МСОП). – Октябрь 1991.

Интегрированная система менеджмента / официальный сайт «Иркутская нефтяная компания» [Электронный ресурс]. – URL: <https://irkutskoil.ru/sustainable-development/society/integrated-management-system/> (дата обращения: 06.06.2024 г.)

Лю. З. Дорожная карта КНР с низким уровнем выбросов углерода / З. Лю., Д. Гуань, Д. Кроуфорд-Драун, К. Чжан, К. Хэ, Дж. Лю // Природа. – 2013. –

Т. 500. – с. 143-145 [Электронный ресурс]. – URL: <https://doi.org/10.1038/500143a> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

Официальный сайт ГК «Деловые Линии»: [Электронный ресурс]. – URL: <https://pr.dellin.ru/smi/esg-printsipy-vektor-razvitiya-logisticheskikh-kompanij/> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

Официальный сайт СДЭК: [Электронный ресурс]. – URL: https://www.cdek.ru/ru/press/view/2023-12-20-sdek-v-2023g-za-scet-robotizacii-sekonomil-bolee-200-m3-vody/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F (дата обращения: 06.04.2024 г.)

Присвоение ESG-рейтинга: необходимость или мода / Е. К. Грошева, Н. Б. Грошева, И. А. Болтенков, С. Фань // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2022. – № 1(21). – С. 8-11. – EDN DONJIX.

Сайт Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) [Электронный ресурс]. – URL: <https://rspp.ru/upload/uf/350/tqm89xmoqw88qwf1rer94o1z8blngldt/AEROFLOT.pdf> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

Устойчивое развитие и инфраструктура / Обзор трендов в России и мире // АНО «Национальный

Центр ГЧП» (входит в группу ВЭБ.РФ). – 2021. – 67 с.

Чжао Х. Проблемы углеродной нейтральности в Китае: стратегии и контрмеры / Х. Чжао, Х. Ма, Г. Чен, К. Чжан, М. Сун // Ресурсы, сохранение и переработка. – 2022. – Т. 176 [Электронный ресурс]. – URL: <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2021.105959> (дата обращения: 06.04.2024 г.)

From ESG to ESGST: experience of the Russian and Chinese transport and logistics industry in implementing the ESGST agenda

© Kasianova A., Frolenok V., 2024

The article reveals the relevance of the ESG agenda as a factor in a company's competitiveness in the global market arena. Special attention is paid to the modern concept of ESGST, formed in the transport and logistics industry, its advantages and development trends in the international market. In addition, the article summarizes the practical experience of large Russian and Chinese companies that have already successfully introduced and are implementing the ESGST concept.

Keywords: ESG, ESGST, logistics, sustainable development, green economy

УДК 377.1

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РАЗВИТИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Корнев В. Н., 2024

ИРНИТУ г. Иркутск

Система среднего профессионального образования со времен СССР была направлена на подготовку рабочих кадров для обеспечения бесперебойной работы производственных предприятий. Направление и размещение таких учебных заведений соответствовало размещению производств и образовательный процесс организовывался совместно с будущим работодателем. После распада СССР, ухода от плановой экономики ситуация поменялась — обучение в системе среднего профессионального образования стало не престижным, и в «колледжи» пошли те, кто не мог или не хотел пойти в 10 (а ранее 9) класс или не сдал выпускные экзамены (ЕГЭ). Соответственно и колледжи переориентировались на подготовку менее затратных, но более востребованных специальностей — таких, как менеджеры, юристы, бухгалтера. И таким образом, система среднего профессионального образования перестала выполнять свою роль — подготовку рабочих профессий.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, государственно-частное партнерство в образовании

Система среднего профессионального образования не изобретена в СССР. Она давно работает во всем мире, и реализуется по трем основным моделям, отличающимся по следующим признакам:

- заказчик обучения (кто определяет программы обучения);

- место осуществления образовательного процесса;
- оплата обучения;
- что получает студент после окончания программы.
- можно выделить три модели: рыночная, государственная и дуальная (смешанная) модель.

Таблица 1. Модели среднего профессионального образования

Ключевые вопросы	Модель рынка (Великобритания) 1	Государственно регулируемая модель (Франция) 2	Дуальная модель (Германия) 3
------------------	------------------------------------	---	---------------------------------

Кто определяет организацию СПО	Рыночные переговоры между представителями рабочей силы, управления и поставщиками профессионального образования и обучения.	Государство	государственно-регулируемые комитеты профессий.
Где осуществляется СПО	Существует много вариантов: в школах, в компаниях, в школах и компаниях.	В учреждениях СПО	В учреждениях СПО и в Компании («дуальная модель»).
Кто определяет содержание СПО	Либо рынок, либо отдельные компании, в зависимости от того, что необходимо на данный момент.	Государство	Компании и государство совместно принимают решение.
Кто оплачивает СПО	Люди, которые получают СПО	Государство	Государство и Компании
Какую квалификацию получают в конце СПО	Не проводятся аккредитованные итоговые экзамены	Государственный диплом	Квалификация обычно дает право работать в соответствующей профессии и перейти на следующий уровень обучения.

В СССР естественно была государственная модель, но набор направлений определялся требованиями плановой экономики. При этом обучение проходило не только в стенах техникума, но и на базе учебно-производственных комбинатов, часть обучения в которых проводилась на производственных площадках.

В современной России реализовывались и реализуются в основном вторая и третья формы, и это обусловлено переходом от плановой к рыночной экономике, когда государственный заказ перестал определять количество выпускников по той или иной специальности, а учреждения среднего профессионального образования стали искать дополнительные источники доходов за счет набора коммерческих студентов, так как в России в начале 2000 (2010–2012) годов остро встал вопрос об источнике финансирования субъектов СПО.

Таким образом, несколько лет среднее профессиональное образование «жило своей жизнью». Но далее бизнес и предприятия поняли, что если они не вмешаются в этот процесс, то очень многое потеряют в итоге — прежде всего, потенциальный кадровый резерв. И таким образом крупные предприятия взяли на себя организацию и обеспечение образовательного процесса.

В Иркутске таким примером является Энергоколледж Иркутскэнерго (сейчас Эн+). Компания разработала 10-летнюю программу развития и финансирования СПО по своим профильным специальностям, и является спонсором и заказчиком обучения в этом колледже.

При организации такой программы за образец взяли Первоуральский колледж, в который металлургический бизнес по тем временам вложил огромные средства и привлек к разработке

концепции проектную команду в методологии дуального обучения, которая разрабатывала концепцию и программы СПО.

Эту же модель предприятие совместно с колледжем выбрало и в Иркутске — модель предусматривает совместно с бизнесом разработанные программы обучения и вынесенные учебные занятия на рабочих местах компании.

Сейчас, спустя 10 лет, с уверенностью могу назвать Иркутский Энергоколледж лучшим энергетическим колледжем в РФ (удалось посетить практически все основные СПО РФ) и по оснащению, и по конкурсу на места, и по содержанию программ. При этом бизнес для себя обеспечил на долгие годы постоянный поток квалифицированных сотрудников. В рамках дуальной модели СПО в других странах практикуется льготное налогообложение для тех компаний, которые занимаются СПО совместно с государством. ■

Public-private partnership in the development of secondary vocational education

© Kornev V., 2024

Since the times of the USSR, the system of secondary vocational education has been aimed at training workers to ensure the smooth operation of production enterprises. The direction and location of such educational institutions corresponded to the location of production and the educational process was organized jointly with the future employer. After the collapse of the USSR and the departure from the planned economy, the situation changed — studying in the secondary vocational education system became not prestigious, and those

who could not or did not want to go to 10th (and previously 9th) grade or did not pass the final exams went to «colleges».

Accordingly, colleges have refocused on training less expensive but more in-demand specialties — such as managers, lawyers, and accountants. And thus, the system of

secondary vocational education has ceased to fulfill its role — training working professions.

Keywords: secondary vocational education, public-private partnership in education

УДК 377.3

РАЗВИТИЕ СПО В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА В ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

© Май В. Д., Михеенко З. Б., Мишра А. М., Таран М. А., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Кадровый голод в сфере гостеприимства есть в Иркутской области, проблему надо решать, заявила бывший министр образования региона Валентина Перегудова 31 января на деловой встрече в Иркутском колледже экономики, сервиса и туризма (ИКЭСТ), где были рассмотрены вопросы подготовки специалистов гостиничного сервиса. Представитель ассоциации «Байкальская виза» Екатерина Макарова согласилась с этим и отметила, что рост гостиничного бизнеса в Иркутске колоссальный [1]. Развитие туристической отрасли в регионе тесно связано с обеспечением квалифицированными кадрами. Развитие СПО в этой сфере обеспечит поток квалифицированных специалистов, необходимых для качественного обслуживания туристов и роста региональной экономики.

Ключевые слова: 434

Туризм всегда играл важную роль в экономике, привлекая деньги из других стран и регионов посредством оказания услуг и продажи товаров, что способствует росту местной экономики.

Он способствует развитию малого и среднего бизнеса, создавая новые рабочие места и стимулируя предпринимательскую активность. С налогов от туризма государство получает 1,6 млрд рублей [2]. Этот факт говорит о том, что отрасль несет деньги, но, чтобы увеличить доход, необходимо больше специалистов в этой сфере. Встает вопрос о том, как увеличить количество квалифицированных кадров в сфере туризма и гостеприимства.

Для начала следует ознакомиться со средним профессиональным образованием. В России всего 4 571 учреждений СПО на 2023 год и 3,5 миллионов обучающихся, 87 % из которых обучаются очно. В иркутской области на 2023 год учреждений 105, а обучающихся 68 тысяч, процент обучающихся очно 83 % [3]. Всего учреждений СПО по направлению туризма и гостеприимства в иркутской области — 7. На что следует обратить внимание, так это на количество мест для обучения: 275 бюджетных, 394 коммерческих мест, итого 669 мест на 2023 год. Можно сделать вывод, который указывает на значительный дисбаланс: как упоминалось ранее, в 2023 в иркутской области было 68 тысяч обучающихся в учреждениях в СПО. Обучающихся по направлению туризма и гостеприимства не может быть более 669, что составляет менее процента. Это указывает на нехватку квалифицированных кадров в соответствующей области.

Отсюда появляется идея для решения проблемы — поддержка развития туризма в Иркутской области через создание системы небольших

учреждений среднего профессионального образования.

«Гранд Байкал» и «Байкальская Виза» уже заключили контракты с колледжами, например с колледжем Братска, БГУ, колледжем Ангарска, о целевой подготовке студентов. Но это крупные колледжи в крупных городах. Оптимальным решением будет создание филиалов колледжей в сельских территориях. И тогда такого рода контракты можно заключать на месте с небольшими туристическими компаниями, например можно создать филиал колледжа ИГУ в Ольхоне, где много туристических резидентов и объектов.

Но даже в такой ситуации, возникнет другая проблема: нехватка преподавателей в учреждениях СПО. В сельских территориях и маленьких городах обязательно будет нехватка преподавателей, а найм из Иркутска, в целях того, чтобы они вели лекции — не всегда хорошая идея, так как учреждения могут находиться далеко от города, и преподаватели на вряд ли будут устраивать поездки в сильно отдаленные места. Решение этой проблемы можно осуществить через дистанционное обучение. Такая идея уже применяется на практике. К примеру, у ИГУ имеется образовательная платформа educa, которая позволяет студентам смотреть пред записанные преподавателями лекции в целях усвоения теоретического материала. Также можно использовать эту платформу для обучения в новых филиалах. Это возможность обучения и преподавания из разных городов.

Можем сделать вывод, что проблему нехватки кадров в сфере гостеприимства и туризма можно решить благодаря созданию филиальной системы колледжа ИГУ, специализирующейся на соответствующей сфере. Открытие филиалов в небольших, но туристически привлекательных

территориях обеспечит доступность качественного образования для всех желающих, увеличит количество выпускников, готовых работать в сфере туризма, и, следовательно, ускорит развитие отрасли, а внедрение дистанционного обучения, решит проблему нехватки преподавателей в новых учреждениях. ■

1. Альтаир — информационное агентство Иркутской области. Проблема нехватки специалистов в сфере гостеприимства стоит в Прибайкалье. – Режим доступа: https://altair.ru/new/economy/problem_shortage_specialists_hospitality_industry_baikal_region (дата обращения: 25.09.2024)

2. Отчет 2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://irkobl.ru/sites/tour/detskiiturizm/Отчет_2022.pdf (дата образования: 25.09.2024)

3. МИРЭА – российский технологический университет, главный информационно-вычислительный центр : официальный сайт. – Режим доступа: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2023/_spo/material.php?type=2&id=11002 (дата образования: 25.09.2024)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Альтаир — информационное агентство Иркутской области. Проблема нехватки специалистов в сфере гостеприимства стоит в Прибайкалье. – Режим доступа: https://altair.ru/new/economy/problem_shortage_specialists_hospitality_industry_baikal_region (дата обращения: 25.09.2024).

МИРЭА – российский технологический университет, главный информационно-

вычислительный центр : официальный сайт. – Режим доступа: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2023/_spo/material.php?type=2&id=11002 (дата образования: 25.09.2024).

Отчет 2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://irkobl.ru/sites/tour/detskiiturizm/Отчет_2022.pdf (дата образования: 25.09.2024).

Development of secondary professional education in the field of tourism and hospitality in the Irkutsk region

© May V., Mikheenko Z., Mishra A., Taran M., 2024

There is a personnel shortage in the hospitality sector in the Irkutsk region, the problem must be solved, said former Minister of Education of the region Valentina Peregudova on January 31 at a business meeting at the Irkutsk College of Economics, Service and Tourism (ICEST), where issues of training hotel service specialists were discussed. Ekaterina Makarova, representative of the Baikal Visa Association, agreed with this and noted that the growth of the hotel business in Irkutsk is enormous. The development of the tourism industry in the region is closely linked to the provision of qualified personnel. The development of the SPE (secondary professional education) in this area will ensure the flow of qualified specialists necessary for high-quality tourist services and the growth of the regional economy.

Keywords: secondary professional education, tourism, hospitality

УДК 004.051

РАЗРАБОТКА МЕТОДОЛОГИИ И ТЕХНОЛОГИИ КОНТРОЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОДУКТА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

© Охотникова А. Г., Полевая М. Б., Сафронова С. В., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В рамках активного развития современные компании открывают новые направления, которые требуют создания новых подходов и новых бизнес-процессов. В таких условиях для компаний приоритетна автоматизация, а также внедрение систем, позволяющих улучшить качество организационных процессов. В статье описан подход, используемый в методологии контроля использования продукта.

Ключевые слова: информационные технологии, автоматизация, методология, данные, бизнес-процесс

Ключевое значение для организации любого процесса имеет его эффективность. Эффективность информационных процессов оценивается достижением оптимизации всех операций в рамках данного процесса, выраженный в денежной форме и реализованный путем внедрения в компании рациональных методологических инструментов.

Так, одним из приоритетных направлений развития в группе компаний ООО «ИНК» выделена автоматизация и цифровизация процессов. В рамках этого направления компания постоянно внедряет новые информационные системы, развивает и дорабатывает существующие. Все эти системы составляют единое информационное пространство, в котором происходит постоянный обмен

информацией, поэтому корректность данных в одной системе может значительно повлиять на использование информации в другой. Для удобства пользователей ИТ-специалисты стараются создать «бесшовную» интеграцию, то есть пользователи работают визуальнo в одном программном продукте, а фактически — в двух–трех информационных системах.

На текущий момент Блок информационных технологий и подразделения, являющиеся владельцами процессов, внимательно контролируют соблюдение регламентов, методологии использования новой информационной системы только на этапе реализации проекта и опытной эксплуатации. Правильное и полное заполнение информации и использование системы презюмировалось как стандарт выполнения должностных обязанностей сотрудников, поэтому при успешном переводе в промышленную эксплуатацию и масштабировании работы системы на другие подразделения со своими особенностями учета, постоянный контроль был исключен, оставалась только реакция службы поддержки на вопросы пользователей или выявленные ошибки. Также не происходил сбор обратной связи от пользователей после введения в промышленную эксплуатацию для дальнейшего усовершенствования функциональности, что повлекло потерю интереса к использованию системы и снижение качества отражаемых данных.

Существенным поводом для пересмотра подхода к контролю качества данных стало внедрение новой информационной системы. В ноябре 2022 — начале 2023 года в опытную эксплуатацию была запущена информационная система «1С:ERP. Управление холдингом Казначейство», которая предполагала использовать данные по суммам договора, условия

оплат договора для автоматического контроля лимитов оплат. Уже при запуске системы управления казначейскими операциями в опытную эксплуатацию было выявлено, что огромное количество данных по договорам не соответствует действительности, требует корректировки для возможности проведения оплат. Это привело к тому, что во время старта использования нового продукта пришлось экстренно корректировать данные в давно работающей информационной системе в больших объемах, то есть компания понесла дополнительные трудовые и временные затраты, произошел сдвиг сроков внедрения информационной системы управления казначейскими операциями на 2 месяца. Данных проблем можно было бы избежать, используя методы контроля использования разработанного инструмента. Одним из важных критериев эффективности любой организации является качество информации, используемой в деятельности организации, которая характеризуется собой степень удовлетворения объективных требований потребителя данной информации к ее свойствам [1]. В связи с этим при дальнейшей автоматизации остро встал вопрос контроля использования ИТ-продукта и качества данных.

Дополнительным стимулом для приоритизации работы с контролем использования ИТ-продукта и качества данных является значительное расширение компании — появление новых направлений бизнеса, увеличение количества подразделений и персонала, внедрение «параллельного» функционирования бизнес-процессов для разных «дивизионов». В таких условиях у владельца бизнеса возникает потребность в создании универсальных систем для удобного контроля и оперативного предоставления информации от держателей бизнес-процессов (список стейкхолдеров представлен на рис.1):



Рис.1. Стейкхолдеры

В качестве решения данной проблемы авторы предлагают создание системы постоянного мониторинга данных на базе информационной

системы для контроля использования ИТ-продукта. При этом мониторинг может проходить в разных режимах:

в режиме «онлайн» — исполнители сразу не могут внести неверные, некорректные данные либо информация о некорректности поступает в соответствующие подразделения для дополнительной проверки;

в режиме «чек-апа» с установленной периодичностью — то есть сверка данных и сбор статистики ошибок за определенный промежуток времени, передача информации для корректировки.

Для создания системы постоянного мониторинга данных на базе выбранной информационной системы необходимо разработать методологию, в соответствии с которой будет осуществлена автоматизация и последующий контроль использования ИТ-продукта и функциональные технологические требования, с помощью которых возможно автоматизирующий планируемый контроль.

В рамках внедрения контроля качества данных авторы предусматривают проведения следующих мероприятий:

- определить список бизнес-процессов, по которым будет контролироваться качество данных;
- определить перечень данных, качество которых будет контролироваться;
- изучить методы и современные технологии контроля качества данных;
- разработать методологию контроля качества данных в информационных системах;
- сформировать техническое задание на разработку функциональности контроля качества данных;
- провести опытную эксплуатацию;
- провести анализ и исправить выявленные технические ошибки;
- доработать методологию по итогам обратной связи и выявленных ошибок;
- внедрить контроль качества данных в промышленную эксплуатацию.

Проект внедрения контроля использования продукта, в качестве основы в части используемой терминологии, принципов и инструментов использует систему менеджмента качества, так как контроль использования продукта в первую очередь включает в себя отслеживание качества информации, вносимой и обрабатываемой в информационной системе. Так, под качеством согласно ISO 9000 понимается степень соответствия совокупности присущих характеристик (отличительных свойств) требованиям, то есть потребности или ожиданию, которое установлено, обычно предполагается или является обязательным [2]. Объектом контроля в таком случае является данные, которые с помощью инструментов синхронизации и интеграции передаются в контролируемый ИТ-продукт. Поэтому авторы проекта при разработке методологии будут использовать методические указания согласно системе менеджмента качества ISO 9000, а также

опыт других организаций при управлении качеством информации. В основе концепции системы контроля качества данных будет положен цикл Шухарта — Деминга (цикл PDCA). Данный цикл предполагает наличие следующих этапов: первый этап (P — Plan) включает в себя планирование. В рамках проекта на данном этапе будет произведен предварительный анализ бизнес-процессов, контролируемых данных и разработан методологический документ и техническое задание для доработки программного обеспечения. Согласно календарно-сетевому графику в этап Plan входят этапы инициации и планирования проекта, разработки методологии, технологии. На следующем этапе (D — Do) будет осуществлено непосредственное внедрение разработанных технических решений в ИТ-продукт и опытная эксплуатация проекта. По результатам опытной эксплуатации проект переходит в стадию Check (C) — то есть проверку результатов прохождения опытной эксплуатации для дальнейшего перехода к этапу Act (A) — принятия решения о запуске проекта в промышленную эксплуатацию или о проведении первоначально корректирующих мероприятий.

PDCA-цикл также будет использован при разработке концепции самого контроля. На этапе Plan информационная система анализирует введенные и синхронизируемые данные на необходимость контроля, а также выбора базы для сравнения. На этапе Do происходит непосредственный контроль — анализ установление уровня качества данных. Затем на этапе Check выполняется проверка соответствия вводимой или синхронизируемой информации необходимым требованиям и другой взаимосвязанной информации. На этапе Act выносятся решения — если информация является корректной, то она далее передается и сохраняется в информационной системе. Если информация не соответствует требованиям, то в зависимости от степени ее недостатков исполнитель получает либо предупреждение о введении некорректных данных, либо запрет на введение таких данных, либо происходит автоматическая корректировка. Таким образом и реализация проекта, и его концепция соответствует одному из основных методов менеджмента качества.

В рамках разработанной методологии авторами определяются цели контроля качества данных и принципы, согласно которым будут разрабатываться и осуществляться все мероприятия в рамках реализации проекта. Также определен ряд мероприятий, которые должны быть проведены в качестве этапа планирования мероприятия по определению бизнес-процессов (входы и выходы, их последовательность, взаимодействие), определены роли участников процесса контроля (исполнитель, оператор данных, согласующее лицо и контролирующее лицо) и их функции.

В качестве методов контроля качества данных методология включает в себя схему PDCA-цикла, метод «контрольного листка» и метод «защиты от ошибок» [3]. Метод «контрольного листка» предполагает создание чек-листа, на основании которого будут в дальнейшем разработаны технические требования для автоматизации процедур проверки в информационных системах. Метод «защиты от ошибки» применяется в части определения решения по итогу проверки информации на соответствие качества. Данный метод нацелен на определение некачественной информации на ранних этапах, до перехода информации в следующую стадию бизнес-процесса и немедленную реакцию (проведение корректирующих мероприятий или «блокировка» дальнейших действий).

Методология включает в себя определение категорий информации и содержит подробный перечень данных, подлежащих контролю с указанием признаков качества, действий по конкретным бизнес-процессам. Заполненные данные влияют на формирование следующего бизнес-процесса. В рамках контроля могут быть использованы инструменты информационных систем — автоматическое заполнение, вывод предупреждающих сообщений, блокировка

дальнейших действий при выявлении ошибок. После завершения бизнес-процесса «Согласования» и перехода жизни документа на стадию исполнения проверки осуществляются в рамках контроля со стороны контролирующих лиц, постоянного периодического мониторинга данных от оператора данных и общего аудита системы контроля качества.

Результаты контрольных проверок будут включены в отчетность для отслеживания частоты изменений, сбора информации о том, в какие данные вносятся изменения, на каких стадиях, какими подразделениями и по каким типам договоров. Итоговая отчетность по данным признакам позволит в рамках завершения этапа опытной эксплуатации провести аудит работы системы контроля использования продукта и сформировать вывод о ее эффективности, необходимых доработках методологии, инструкций, проведении дополнительных тренингов.

Разработка единого комплекса методологической и технической поддержки, общей методики контроля использования продукта направлена на повышение качества IT-продуктов и снижение ресурсов на методологическую и техническую поддержку при его эксплуатации (эффект от внедрения методологии использования продукта представлен на рис.2):



Рис.2. Эффект от внедрения методологии использования продукта

Достоинством проекта является возможность применения разработанной методики для неограниченного круга автоматизируемых процессов, внедряемых информационных систем и разрабатываемых IT-продуктов. Усовершенствование методологии и разработка технологии при каждом новом IT-продукте позволит создать базу с большим ассортиментом инструментов и развивать данный проект как универсальный, благодаря чему в методология может быть тиражирована для использования разными компаниями. ■

1. Астафьева Н.С. Развитие подпроцесса управления качеством информации организации // Основы экономики, управления и права. — 2021. — № 6 (31). — С. 22–28.
2. ГОСТ Р ИСО 9000-2015. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. — введ. 2015-11-01.
3. Управление качеством : учебное пособие / Т.Ю. Шкарина Т.Ю. [и др.]. — Владивосток : Издательство ДВФУ, 2014. — 232 с.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Астафьева Н.С. Развитие подпроцесса управления качеством информации организации // Основы экономики, управления и права. — 2021. — № 6 (31). — С. 22–28.

ГОСТ Р ИСО 9000-2015. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. — введ. 2015-11-01.

Управление качеством : учебное пособие / Т.Ю. Шкарина Т.Ю. [и др.]. — Владивосток : Издательство ДВФУ, 2014. — 232 с.

Developing methodology and technology for product use control as a tool to improve the efficiency of information systems

© Okhotnikova A., Polevaya M., Safronova S., 2024

As part of active development, modern companies are opening new directions that require the creation of new approaches and new business processes. In such conditions, companies prioritize automation, as well as the implementation of systems that improve the quality of organizational processes. The article describes the approach used in the methodology for monitoring product use.

Keywords: information technology, automation, methodology, data, business process

УДК 69.003

БЫСТРОВОВОЗВОДИМЫЕ КОНСТРУКЦИИ: ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ

© Романов А. А., Шахтанов К. В., Шахтанова М. И., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Рынок быстровозводимых конструкций в России стремительно набирает популярность в разных отраслях, начиная от промышленного строительства и заканчивая жилищным сектором. Это, прежде всего, связано с их экономической эффективностью, универсальностью, скоростью возведения. В условиях быстрого экономического развития города Иркутска, как крупного промышленного логистического центра Восточной Сибири, и растущего спроса на оперативные и качественные строительные решения, анализ рынка быстровозводимых конструкций становится особенно актуальным. Данная статья позволит оценить текущие тенденции, выявить ключевые проблемы и определить перспективы развития данного сегмента.

Ключевые слова: быстровозводимые конструкции, применение быстровозводимых конструкций, экономическая эффективность быстровозводимых конструкций

Определение «быстровозводимые конструкции» (БВК) в литературе отличается в зависимости от области исследования и авторов. По мнению известного российского инженера Ю.С. Иванова, БВК — это здания и сооружения, возводимые с применением современных строительных технологий и материалов, обеспечивающих быстрое и эффективное выполнение строительных работ.

Автор отмечает и основные характеристики данных конструкций: заводская готовность элементов, минимальные сроки монтажа, универсальность и возможность многократного использования. Известный инженер Б.А. Соловьев также акцентирует внимание на ключевых аспектах быстровозводимых конструкций: использование современных модульных и каркасных технологий, а также экономическую эффективность и эксплуатационные преимущества, определяя БВК как тип строительных объектов, которые характеризуются минимальными сроками изготовления и монтажа за счет применения модульных, каркасных технологий и высокотехнологичных материалов.

Быстровозводимые конструкции представляют собой сооружения, (собираются из готовых модулей, изготовленных на заводе, быстро монтируются на месте строительства) разной

площади, назначения. По типам делятся на: каркасные здания и строения, складские помещения, модульные дома, контейнерные сооружения, промышленные (цеха, помещения для рабочих); торговые (склады и гипермаркеты); сельскохозяйственные (теплицы, овощехранилища, разведение скота); общественные (гаражи, заправки, парковочные стоянки); физкультурно-оздоровительные комплексы (ФОК), теплые переходы и др.

В основном используются материалы: металл, бетон, контейнеры, дерево, сэндвич панели и их комбинации. Быстровозводимые конструкции считаются новым строительным методом, благодаря многочисленным преимуществам и универсальным применениям. Основные преимущества таких конструкций следующие: снижение сроков строительства, снижение затрат на строительство в отличие от традиционного, сокращение сроков и ввода в эксплуатацию, высокая адаптивность к различным условиям, возможность повторного использования и модернизации конструкций.

Применимость (БВК) многообразна. Чрезвычайные ситуации. После природных катастроф (землетрясения, ураганы) возникает срочная потребность в укрытии и инфраструктуре. Строительство газопроводов (прохождение трассы строительства требует постоянное перемещение по

участкам и создания инфраструктуры) офисы, штабы, склады, ангары для техники, мосты и др. Военные операции. Во время военных действий существует потребность в быстровозводимых лагерях, строительства казарм, командных центров, операционных и др. Мероприятия. Для фестивалей, концертов, спортивных соревнований нужны временные конструкции: сцены, торговые зоны, сидения. Строительство в городе. В густонаселенных районах, где пространство и сроки ограничены, возможно, использование модульных блоков. Они могут быть изготовлены за пределами стройплощадки и быстро собраны. Модернизация инфраструктуры. При необходимости быстро модернизировать или расширить инфраструктуру. Временное жилье. Решение временных жилищных решений. Модульные жилые блоки могут быть быстро развернуты для эвакуированных семей, беженцев и др. Следует отметить универсальность и эффективность новых методов быстрого строительства (БВК), где скорость, гибкость и экономичность играют ключевую роль.

Анализируя различные источники, необходимо отметить, что БВК не всегда подходят для всех ситуаций и условий. Иногда их применение может быть ограничено особенностями местности с нестабильным грунтом или климатическими условиями. Некоторые виды строений требуют соблюдения определенных норм и стандартов безопасности. Например, высотные здания или сооружения с особыми техническими требованиями могут потребовать тщательного и длительного

проектирования. В некоторых случаях, особенно в исторически значимых или культурных районах, применение современных БВК может нарушить архитектурную гармонию. Некоторые виды быстровозводимых конструкций могут иметь ограничения по аспектам безопасности или экологической устойчивости. Возможно использование определенных материалов или технологий будет проблематичным из-за потенциального вреда для окружающей среды или здоровья людей. А также в некоторых случаях БВК могут оказаться более затратными и неэффективными с точки зрения затрат на долгосрочное обслуживание и эксплуатацию. Из этого следует вывод, что, несмотря на широкий спектр применения БВК, необходимо учитывать специфические условия и требования каждого конкретного проекта при принятии решения о применении современного метода строительства.

Основными игроками рынка быстровозводимых конструкций в г. Иркутск являются четыре компании ООО «ИркутСтрой», ЗАО «Быстрострой», ГК «Модульные технологии», ООО «Сибирские конструкции». Все специализируются на производстве и установке быстровозводимых конструкций. На официальных сайтах компаний представлен широкий ассортимент продукции и услуг, от проектирования до монтажа, введения в эксплуатацию и последующего обслуживания зданий. Описание деятельности компаний представлено в табл. 1.

Таблица 1. Описание деятельности компаний, специализирующихся на быстровозводимых конструкциях в г. Иркутск

Компания	Деятельность	Направления	Доходы за 2023г.
ООО «ИркутСтрой»	Проектирование, производство, монтаж быстровозводимых каркасных зданий и модульных сооружений.	жилые дома, офисные помещения, торговые комплексы, производственные здания	350 млн.руб.
ЗАО «Быстрострой»	Строительство модульных домов, контейнерных сооружений и временных зданий для различных нужд Услуги: комплексное управление проектами, проектирование, производство, транспортировка и монтаж сооружений.	административные, жилые, промышленные объекты	280 млн. руб.
ГК «Модульные технологии»	Разработка и внедрение инновационных решений в области модульного строительства.	жилые, коммерческих здания, быстровозводимые производственные помещения	400 млн. руб.
ООО «Сибирские Конструкции»	производство, монтаж быстровозводимых каркасных зданий и сооружений для разных отраслей. Услуги: проектирование, строительство, техническое обслуживание	(сельское хозяйство, промышленность, коммерческая недвижимость)	320 млн. руб.

Цена на быстровозводимые конструкции данных компаний в среднем варьируются от 15 000–30 000 рублей за квадратный метр и зависят от ряда факторов, таких как тип конструкции, используемые материалы, площадь объекта и др. Деятельность представленных компаний способствует росту и развитию рынка быстровозводимых конструкций в регионе и вносят значимый вклад в его экономику.

Рынок быстровозводимых конструкций демонстрирует положительную динамику, однако, рынок еще не насыщен (имеется спрос), и существует возможность для новых участников.

Строительство быстровозводимых конструкций является выгодным бизнесом благодаря растущему спросу, экономическим и экологическим преимуществам, возможностям различных программ поддержки малого и среднего бизнеса со стороны региональных властей в виде субсидий и льготных условий. Инвестиции в этот сектор могут принести значительную прибыль при правильном подходе к планированию и реализации таких проектов. ■

1. Аналитический отчет компании «ИркутСтрой». «Рынок быстровозводимых конструкций в Иркутске: Текущие тенденции и прогнозы,» 2023.

2. Асаул А.Н., Казаков Ю.Н., Быков В.Л., Князь И.П., Ерофеев П.Ю. Теория и практика использования быстровозводимых зданий в обычных условиях и чрезвычайных ситуациях в России и зарубежом [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://book.ru/book/908926>

3. Обзор рынка быстровозводимых зданий и сооружений на основе металлоконструкций Текст научной статьи по специальности «Строительство и архитектура»

4. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-rynka-byastrovozvodimyh-zdaniy-i-sooruzheniy-na-osnove-metallokonstruktsiy>
<https://www.metalinfo.ru/ru/news/146517>

5. «Статистические данные по строительству в Иркутской области,» 2023. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://pmkmetall.ru/info/articles/tekhnologiya-byastrovozvodimyh-zdaniy/>

6. Эвриал ГК о трендах рынка быстровозводимых зданий в 2023 г.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

[Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-rynka-byastrovozvodimyh-zdaniy-i-sooruzheniy-na-osnove-metallokonstruktsiy>

<https://www.metalinfo.ru/ru/news/146517>

«Статистические данные по строительству в Иркутской области,» 2023. [Электронный ресурс] – Режим

доступа: <https://pmkmetall.ru/info/articles/tekhnologiya-byastrovozvodimyh-zdaniy/>

Аналитический отчет компании «ИркутСтрой». «Рынок быстровозводимых конструкций в Иркутске: Текущие тенденции и прогнозы,» 2023.

Асаул А.Н., Казаков Ю.Н., Быков В.Л., Князь И.П., Ерофеев П.Ю. Теория и практика использования быстровозводимых зданий в обычных условиях и чрезвычайных ситуациях в России и зарубежом [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://book.ru/book/908926>

Обзор рынка быстровозводимых зданий и сооружений на основе металлоконструкций Текст научной статьи по специальности «Строительство и архитектура»

Эвриал ГК о трендах рынка быстровозводимых зданий в 2023 г.

Prefabricated structures: scope of application

© Romanov A., Shakhtanov K., Shakhtanova M., 2024

The market for prefabricated structures in Russia is rapidly gaining popularity in various industries, from industrial construction to the housing sector. This is primarily due to their economic efficiency, versatility, and speed of construction. In the context of the rapid economic development of the city of Irkutsk, as a large industrial logistics center of Eastern Siberia, and the growing demand for prompt and high-quality construction solutions, analysis of the market for prefabricated structures becomes especially relevant. This article will allow you to assess current trends, identify key problems and determine the prospects for the development of this segment.

Keywords: prefabricated structures, use of prefabricated structures, economic efficiency of prefabricated structures

УДК 330.8

УСН: НОВЫЕ ПРАВИЛА В 2025 ГОДУ

© Сольский Б. В., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Рассматриваются вопросы выбора ставки налога на добавленную стоимость при применении упрощённой системы налогообложения, и определяется порог эффективности выбора

Ключевые слова: налогообложение, упрощённая система налогообложения, налог на добавленную стоимость, ставка налога НДС, прибыль

С начала 2025 года вступают в силу новые правила налогообложения для экономических субъектов, применяющих УСН.

Переход на УСН с ОСНО с 01.01.2025 возможен при соблюдении следующих условий:

- доходы за 9 месяцев 2024 года не превысили 337,5 миллионов рублей (ранее было 112,5 миллионов рублей);
- остаточная стоимость основных средств составляет 200 миллионов рублей (ранее было 150 миллионов рублей);
- средняя численности работников составляет не более 130 человек (ранее было 100 человек);
- Нет филиалов;
- Доля участия в уставном капитале других юридических лиц менее 25 %.

Если экономический субъект применял в 2024 году УСН, то он сохранит это право при соблюдении следующих условий:

- доходы за 2024 год не превысят 450 миллионов рублей (ранее было 200 миллионов рублей);
- остаточная стоимость основных средств не превысит 200 миллионов рублей (ранее было 150 миллионов рублей).

С 2025 года отменяются повышенные ставки при «нарушении лимита по доходам».

Напомним, что с 2021 года действовало правило: при превышении годового дохода 150 млн. руб. вплоть до 200 млн. руб. использовались повышенные ставки. А именно: 8 % при объекте налогообложения «доходы» и 20 % при объекте налогообложения «доходы минус расходы». При достижении дохода 200 млн. руб., субъект «слетал с упрощенки».

С 2025 года применяются только базовые ставки по УСН: 6 % при объекте налогообложения «доходы» и 15 % при объекте налогообложения «доходы минус расходы».

За регионами сохраняется право понижать данные ставки. Это регулируется соответствующими региональными законами.

Самым важным нововведением является признание «упрощенцев» плательщиками налога на добавленную стоимость (ФЗ № 176 от 12.07.2024). Однако, предусмотрено освобождение от НДС, если сумма доходов за предыдущий год не превысит в совокупности 60 миллионов рублей. Также освобождением смогут воспользоваться вновь созданные организации или индивидуальные предприниматели. Для получения освобождения от НДС при применении УСН, предпринимать какие-либо специальные действия не нужно, если

необходимые условия соблюдаются — оно действует автоматически.

Если лимит в 60 миллионов рублей превышен, то субъекту УСН даётся право выбора ставки НДС. Можно выбрать либо применение общего порядка исчисления и уплаты НДС-ставки 20 % (10 %) с правом применения вычетов, либо применение пониженных ставок. В этом случае ставка НДС составляет 5 % (доходы до 250 миллионов рублей) или 7 % (доходы до 450 миллионов рублей). Однако при применении пониженных ставок нет права на вычеты по НДС, а входящий НДС можно будет включать в расходы (объект «доходы минус расходы»).

Итак, 2 варианта ставки НДС, и надо выбирать. А как?

Сейчас расскажу. Здесь интересно и без арифметических выкладок не обойтись.

Обозначим за X выручку компании.

Введём коэффициент $K1$ — доля затрат в общем объёме выручки. $K1 = 0 \dots 1$. Но это теоретически. Практически $K1 = 0,3 \dots 1$ или даже выше, но тогда будут убытки, которые мы тоже не рассматриваем. Реально можно говорить о диапазоне $0,3 \dots 0,7$.

Также введём коэффициент $K2$ — доля НДС-расходов в общем объёме расходов.

$K2 = 0 \dots 1$. Это тоже теоретически. На практике $K2 = 0 \dots 0,8$. Почему? Потому, что есть зарплата.

Что нас интересует? Правильно, прибыль: доходы минус расходы.

Доходы считаются всегда от выручки (выручка без НДС).

Для варианта 1 (НДС 20 %) прибыль считается следующим образом:

$$X/1,2 - X*K1*K2/1,2 - X*K1*(1-K2) \quad (1)$$

После несложных преобразований получим:

$$(X - 1,2*X*K1 + X*K1*K2 * 0,2) / 1,2 \quad (2)$$

Теперь рассчитаем прибыль для варианта 2 (НДС 5 %).

$$X/1,05 - X*K1 \quad (3)$$

Вопрос: когда прибыль при 20 % будет больше, чем при 5 %?

$$(X - 1,2*X*K1 + 0,2* X*K1*K2) / 1,2 > (X - 1,05*X*K1) / 1,05 \quad (4)$$

Простые преобразования и ответ:

$$K1*K2 > 0,714 \quad (5)$$

Напомним, что произведение $K1*K2$ — это доля расходов с НДС в общем объёме доходов.

Прибыль при НДС = 20 % больше прибыли при НДС 5 % только тогда, когда доля расходов с НДС выше 71,43 %. Т.е. доля не НДС-овых расходов менее 28,5 %.

В остальных случаях выгоднее применять ставку 5 %. Но это при уровне доходов менее 250 млн. руб.

А для уровня доходов выше 250 млн. руб. и соответственно ставке НДС 7%, ограничения следующие:

$$K1 * K2 > 0,92 \quad (6)$$

Зарплата в общем объеме расходов должна составлять менее 8%. ■

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая), с изменениями, вступающими в силу с 01.01.2025 г.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая), с изменениями, вступающими в силу с 01.01.2025 г.

Simplified taxation system: new rules in 2025

© Solsky B., 2024

The issues of choosing the value added tax rate in the application of the simplified taxation system are considered and the threshold for the effectiveness of the choice is determined

Keywords: taxation, simplified taxation system, value added tax, VAT rate, profit

УДК 37.01

ПОНЯТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ, ЕГО ПРИЗНАКИ И ПРИЧИНЫ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ

© Эрро А. А., 2024

МБОУ Лицей №3, г. Иркутск

В современное время, эмоциональное выгорание становится все более распространенной проблемой, которая может затрагивать различные группы людей. И одной из таких групп являются подростки, так как данный возрастной период сопровождается большим количеством изменений, вызывающих стресс и негативные эмоции, также подростки могут сталкиваться с ограничениями и ожиданиями со стороны окружающих, требованиями школы, сложностями в социальных взаимодействиях и личностным поиском. Все это может привести к эмоциональному истощению — состоянию, когда подросток испытывает хроническое утомление, отчужденность и потерю интереса к жизни.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, психология, здоровье, школьники

Фреденберг в 1974 году определил проблему захватывающую все большее количество американцев всех возрастов и статусов — от школьников до вполне успешных менеджеров — это синдром эмоционального выгорания, которое проявляется как нежелание делать свою работу, а заканчивается эмоциональными срывами, разрывом отношений с людьми, проблемами в семейной жизни и на работе.

Эмоциональное выгорание, представляет собой состояние, при котором совокупность эмоционального и физического истощение возрастает. Оно сопровождается ощущением беспомощности и циничным отношением к работе и окружающим людям. Часто это является защитным механизмом, при котором человек «выключает» свои эмоции перед событиями, которые могут повредить его или вызвать травму. Таким образом, организм защищает себя от избыточной нагрузки, стимулируя дозирование и экономии энергетических ресурсов.

Среди школьников наиболее подвержены эмоциональному выгоранию старшеклассники в период экзаменов. Интенсивная подготовка, давление со стороны окружающих и высокая учебная нагрузка могут привести к развитию истощения.

Психологи выделяют три признака эмоционального выгорания:

Прежде всего, это видимое отсутствие эмоциональных реакций, в том числе наблюдаемые признаки усталости, неудовлетворенность выполняемой работой, нежелание делать работу, выполнять поручаемые действия.

Второй признак — это намеренно безответственное отношение к работе, к выполняемым действиям. Пренебрежительное отношение, отрицание важности выполняемой работы, не понимание и публичное обесценивание работы как не нужной обществу и ничего не дающей самому работнику. Очень часто это проявляется у тех специалистов, которые общаются с людьми — медицинский персонал, социальные работники, специалисты школ. Применительно к детскому восприятию это непонимание важности и значимости школьного образования для старшеклассников либо студентов 1го курса высшего учебного заведения, где часто повторяются школьные предметы.

Третий признак — снижение оценки собственных достижений, ощущение собственной неэффективности и несоответствия требованиям состоит в мысленных и эмоциональных переживаниях относительно своей компетентности

как профессионала, восприняти себя как недостаточно эффективного и профессионального сотрудника. В школе этот признак понимается как чувство своей безуспешности и несоответствия требованиям учителя.

Причины эмоционального выгорания условно можно разделить на личные и внешние.

1. Личные причины выгорания.

Индивидуальная стойкость и способность справляться с трудностями, конечно, тоже играют роль, но то, что человек очень хорошо сопротивляется стрессу, не означает, что он неуязвим для выгорания. Оно может затронуть как людей, которым не хватает уверенности в себе, так и тех, кто уверен в себе, решителен и полон энергии. Некоторые из личных причин: чрезмерно амбициозные и нереалистичные цели; неумение сказать «нет»; трудности с выражением чувств; игнорировать свои собственные потребности и вместо этого стремиться удовлетворить потребности других; плохая адаптивность; постоянный стресс в личной жизни; нехватка отдыха; слишком высокие требования к себе.

2. Внешние причины выгорания:

И рабочее место, и общество могут оказывать значительное давление. Точно так же тяжелый эпизод в жизни или любое другое серьезное изменение могут привести к выгоранию. Некоторые из возможных внешних причин: о давление на работе или в школе (например, призыв делать все быстрее); отсутствие стимула или переутомление; отсутствие признания и поддержки; конфликты и плохая атмосфера в компании; дискриминация или запугивание; высокое конкурентное давление; большое количество обязанностей;

Иногда причиной выгорания является наложение личных проблем и внешних триггеров, например физическая усталость или какие-то семейные проблемы в ситуации внешнего давления или стресса на работе создают дополнительный повод для выгорания. Это далее переходит в физиологические проблемы, и создают проблемы со здоровьем.

Таким образом, эмоциональное выгорание является весомой проблемой для современных подростков и может иметь последствия для здоровья. Для решения проблемы требуется должное внимание и действия со стороны близкого окружения человека, столкнувшегося с ней. Оказание поддержки, а также развитие навыков управления эмоциями и стрессом необходимо для обеспечения здорового эмоционального развития подрастающего поколения. ■

The concept of emotional burnout, its signs and causes in adolescence

© Erro A., 2024

In modern times, burnout is becoming an increasingly common problem that can affect various groups of people. And one of these groups is teenagers, since this age period is accompanied by a large number of changes that cause stress and negative emotions, and teenagers may also face restrictions and expectations from others, school demands, difficulties in social interactions and personal search. All this can lead to emotional exhaustion — a condition when a teenager experiences chronic fatigue, alienation and loss of interest.

УДК 159.9

ФАЗЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ИССЛЕДОВАНИЕ ДАННОГО ЯВЛЕНИЯ СРЕДИ ПОДРОСТКОВ

© Эрро А. А., 2024

МБОУ Лицей №3, г. Иркутск

В подростковом возрасте происходит активное формирование личностной идентичности, самооценки и отношения к окружающему миру. Подростки ощущают натиск ожиданий со всех сторон: они сталкиваются с давлением, связанным с достижением успеха в учебе, социальной интеграции, выбором будущей профессии, а также сталкиваются с проблемами внутри личностного характера, как например, поиск своего места в обществе, ощущение одиночества, недопонимания в отношениях с близкими и друзьями, и как раз все эти факторы могут привести подростка к эмоциональному выгоранию.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, школьники, здоровье, психология

Когда речь заходит о подростках, эмоциональное выгорание это не просто симптом, который пройдет с возрастом. Это серьезная проблема, которая, если ее не решать, в дальнейшем может привести к негативным последствиям как психического, так и физического состояния.

Если в моменте симптомы это депрессия, черный юмор, или нежелание учиться, то на перспективу это

синдром неудачника, который не может быть успешен на работе и в личной жизни, хроническая депрессия, неуверенность в себе, попытка обвинить во всех неудачах и себя и общество, упускать позитивные шансы и возможности. Такие неудачи могут быть вызваны и объективными факторами — ригидность мышления, неумение концентрироваться и ставить перед собой цели, недоверие к окружающим, и как следствие

отсутствие хороших и теплых отношений как на работе, так и в личной жизни.

И, конечно, всё это оказывает влияние на их здоровье, может наблюдаться изменение сна, утомляемость, снижение иммунитета. Именно эмоциональное выгорание может привести к таким последствиям, что в последующем будет мешать жизни подростка. Для эффективного управления компанией недостаточно приобрести оборудование, нанять людей и поставить им задачи. Необходимо, чтобы люди — сотрудники — выполняли задачи с должным уровнем производительности и ответственности. Для этого необходимо не только определять рабочие задания и контролировать их выполнение, но и управлять желанием людей делать эти задания, то есть внедрять системы мотивации.

Несомненно, для разных групп людей — возраст, пол, статус, место проживания — симптомы эмоционального выгорания разные.

Женщины и девушки менее подвержены такому симптому, так как имеют более гибкую психику, а подростки более интенсивно реагируют на эти симптомы, чем взрослые.

Возможно, у подростков сигналы выгорания более заметны, так как дети ежедневно подвергаются оцениванию своей деятельности через механизм школьных оценок, а для взрослых такие «оценки» на постоянной основе не ставятся.

Соответственно наблюдая изменения в оценках в течении учебного года можно сделать вывод о наличии такого симптома. В основном это видно у школьников старших классов, которые кроме высокой психической нагрузки от учебного процесса получают дополнительные стрессы от сдачи ОГЭ и ЕГЭ. Страх перед экзаменами, страх осуждения от родителей, возможный провал карьеры из-за непоступления на дальнейшее обучение повышают уровень стресса у ребенка, и могут привлечь синдром профессионального выгорания уже в начале учебного года.

Подростки могут испытывать затруднения в учебе из-за сниженной концентрации и памяти. Они могут столкнуться с проблемами при выполнении заданий, снижением мотивации к обучению и интереса к учебному процессу. Школьники, страдающие от эмоционального выгорания, могут наблюдать снижение оценок и последующее отставание в учебе. Проблемы в отношениях с родителями и сверстниками, эмоциональное выгорание может оказать серьезное влияние на отношения подростка с его родителями и сверстниками. Подросток может испытывать раздражение, злость и отчуждение от своих близких людей. Это может привести к конфликтам, недопониманию и нарушению коммуникации.

Эмоциональное истощение — это длительный процесс, который не возникает внезапно. Ему предшествует комплекс симптомов, которые сигнализируют о наступлении опасного состояния. Психологи выделяют 5 основных фаз, во время

которых можно проследить признаки эмоционального утомления, ведущих к выгоранию:

Первая фаза, наиболее успешно поддающаяся коррекции, это демонстрация отрицательного поведения при появлении трудностей, первых проблем, снижение удовлетворенности учебой и трудом. А далее стрессовые ситуации начинают расти как снежный ком.

2. Нервное напряжение, связанное с учебными нагрузками, вызывает усталость, апатию, бессонницу или чрезмерную сонливость. Продуктивность учебы снижается, возникает нежелание учиться.

3. Высокие требования и большая загруженность в учебе приводят к переутомлению, снижению концентрации внимания, постоянной раздражительности. Подросток воспринимает низкие результаты как личную неудачу, что вызывает бурную реакцию в виде отказа от работы. Обостряются немотивированная агрессия и злоба. Постепенно возникает чувство подавленности, ощущение нехватки времени.

4. Кризисная фаза, когда работоспособность практически отсутствует, возникает неспособность выполнять даже простые задания. Развивается недовольство собой, окружающими и жизнью. Ребенок отказывается говорить на «школьные» темы, избегает участия в коллективных мероприятиях.

5. Последняя фаза имеет уже клиническое проявление, когда психологические проблемы начинают влиять на физическое здоровье, приводят к частым болезням, в том числе психосоматическим, и могут повлечь потерю работоспособности уже на физическом уровне.

На любой из этих стадий подросток испытывает потребность в отдыхе и стабилизации состояния. Если оставить проблему без внимания, это приведет к негативной жизненной установке и потере смысла жизни.

Как не допустить выгорания в будущем? Чтобы сохранить эмоциональный баланс, подросткам необходимо научиться правильно оценивать свои силы и выравнять нагрузку. В этом может помочь соблюдение режима труда и отдыха; ведение активного образа жизни; прогулки и физические нагрузки. Регулярное питание и употребление здоровой пищи поможет сохранить аппетит и поддерживать организм в работоспособном состоянии. Соблюдение этих простых правил позволит укрепить организм и создать резерв для борьбы с выгоранием. ■

Phases of emotional burnout and research of this phenomenon among adolescents

© Ero A., 2024

During adolescence, there is an active formation of personal identity, self-esteem and attitude towards the world around us. Adolescents feel the onslaught of expectations from all sides: they face pressure to achieve academic success, social integration, choosing a future profession, and also face problems of a personal nature, such as finding their place in

society, feeling loneliness, misunderstandings in relationships with loved ones and friends, and just all these factors can lead a teenager to emotional burnout.

Keywords: emotional burnout, schoolchildren, health, psychology

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Афраимович Илья Маркович

аспирант, 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: Afraimovich@mail.ru

Afraimovich Ilya Markovich

Postgraduate student, Baikal International Business School Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

E-mail: Afraimovich@mail.ru

Барлукова Ольга Анатольевна

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: Obarlukova@inbox.ru

Barlukova Olga Anatolyevna

student, Baikal International Business School Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: Obarlukova@inbox.ru

Бичевина Дарья Алексеевна

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: bichevinada@mail.ru

Bichevina Darya Alexeevna

student, Baikal International Business School Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: bichevinada@mail.ru

Васильев Дмитрий Сергеевич

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: vds.immo@gmail.com

Vasiliev Dmitry Sergeevich

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: vds.immo@gmail.com

Волгина Екатерина Дмитриевна

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: volginaekat@yandex.ru

Volgina Ekaterina Dmitrievna

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: volginaekat@yandex.ru

Гоненко Анастасия Анатольевна

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: agonenko4@gmail.com

Gonenko Anastasia Anatolyevna

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: agonenko4@gmail.com

Грошева Екатерина Константиновна

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: daswerox@gmail.com

Grosheva Ekaterina Konstantinovna

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: daswerox@gmail.com

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

Грудинина Елена Анатольевна

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: gleam25fbr@mail.ru

Grudinina Elena Anatolievna

MS student, Baikal International Business School
Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30
e-mail: gleam25fbr@mail.ru

Жарикова Валерия Сергеевна

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: valeriya.zharikova.2002@mail.ru

Zharikova Valeria Sergeevna

student, Baikal International Business School Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30
e-mail: valeriya.zharikova.2002@mail.ru

Касьянова Александра Дмитриевна

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: alexa-5454@mail.ru

Kasianova Alexandra Dmitrievna

MS student, Baikal International Business School
Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30
e-mail: alexa-5454@mail.ru

Корнев Владимир Николаевич

Директор, Корпоративный учебно-исследовательский центр ЕвроСибЭнерго-ИРНИТУ
664074, Иркутск, ул. Игошина, д.1А
Тел.: +7 (3952) 40-59-20
e-mail: vkornev@ex.istu.edu

Kornev Vladimir Nikolaevich

Director, Corporate Training and Research Center
EuroSibEnergo-INRTU
664074, Irkutsk, st. Igoshina, 1A
Phone: +7 (3952) 40-59-20
e-mail: vkornev@ex.istu.edu

Май Владимир Дмитриевич

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: vmay13@mail.ru

May Vladimir Dmitrievich

student, Baikal International Business School Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30
e-mail: vmay13@mail.ru

Манукян Самсон Ванович

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: samson.man@mail.ru

Manukian Samson Vanovich

MS student, Baikal International Business School
Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30
e-mail: samson.man@mail.ru

Михеенко Захар Борисович

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: Umr7742@bk.ru

Mikheenko Zakhar Borisovich

student, Baikal International Business School Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30
e-mail: Umr7742@bk.ru

Мишра Андрей Маноджевич

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: 839cilo@gmail.com

Mishra Andrey Manojevich

student, Baikal International Business School Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30
e-mail: 839cilo@gmail.com

Окладникова Диляра Рамисовна

директор Центра «Мой бизнес»
Тел +7 924 534-71-00
e-mail: okladnikova@fondirk.ru
Okladnikova Dilyara Ramisovna
director of the «My Business» Center
Tel +7 924 534-71-00
e-mail: okladnikova@fondirk.ru

Охотникова Анастасия Георгиевна

Начальник отдела договорного сопровождения снабжения и логистики, Общество с ограниченной

ответственностью «Иркутская нефтяная компания»
664007, г. Иркутск, пр-кт Большой Литейный, д. 4,
тел.: +7(3952) 211-352 доб. 2576
e-mail: okhotnikova_ag@irkutskoil.ru
Okhotnikova Anastasiya Georgievna
Head of Contract Support of Supply and Logistics
Division, «Irkutsk Oil Company», LLC
4, Bolshoy Liteiny Prospekt 664007, Irkutsk, Russia,
тел.: +7(3952) 211-352 доб. 2576
e-mail: okhotnikova_ag@irkutskoil.ru

Полевая Марина Борисовна

Руководитель группы внедрения информационных
систем управления, Общество с ограниченной
ответственностью «Иркутская нефтяная компания»
664007, г. Иркутск, пр-кт Большой Литейный, д. 4,
тел.: +7(3952)211-352 доб. 2494
e-mail: polevaya_mb@irkutskoil.ru
Polevaya Marina Borisovna
Head of the Management Information Systems
Implementation Group, «Irkutsk Oil Company», LLC
4, Bolshoy Liteiny Prospekt 664007, Irkutsk, Russia,
тел.: +7(3952)211-352 доб. 2494
e-mail: polevaya_mb@irkutskoil.ru

Романов Антон Андреевич

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: romanchik@bk.ru

Romanov Anton Andreevich

MS student, Baikal International Business School
Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7
3952 42-71-30
e-mail: romanchik@bk.ru

Ружников Константин Сергеевич

аспирант, 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: magnatif@yandex.ru

Ruzhnikov Konstantin Sergeevich

graduate student, Baikal International Business School
Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7
3952 42-71-30
e-mail: magnatif@yandex.ru

Сафронова Светлана Викторовна

старший преподаватель, Байкальская
международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ
ВО «Иркутский государственный университет»
664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 24-
19-02
e-mail: margo@buk.irk.ru

Safronova Svetlana Viktorovna

Ass. professor, Baikal International Business School
Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7
3952 24-19-02
e-mail: margo@buk.irk.ru

Сольский Борис Викторович

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: bsolsky@yandex.ru

Solskii Boris Viktorovich

PhD, Baikal International Business School Irkutsk State
University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7
3952 42-71-30
e-mail: bsolsky@yandex.ru

Таран Михаил Алексеевич

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: TMA09082005@mail.ru

Taran Mikhail Alekseevich

student, Baikal International Business School Irkutsk
State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7
3952 42-71-30
e-mail: TMA09082005@mail.ru

Тверитинов Александр Александрович

старший преподаватель, Байкальская
международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ
ВО «Иркутский государственный университет»
664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7
9025661968
e-mail: tveritinov@buk.irk.ru

Tveritinov Aleksandr Aleksandrovich

Ass. professor, Baikal International Business School
Irkutsk State University
1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7
9025661968
e-mail: tveritinov@buk.irk.ru

Теленкевич Виктор Валентинович

директор по инвестициям КРИО
+7 902 566-92-66
e-mail: fabax@mail.ru

Telenkevich Viktor Valentinovich

Investment Director of CRIO
+7 902 566-92-66
e-mail: fabax@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

Шахтанов Кирилл 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: ski38z@vk.com

Shakhtanov Kirill 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: ski38z@vk.com

Шахтанова Мария Ивановна

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: shaxtanova@mail.ru

Shakhtanova Mariia Ivanovna

MS student, Baikal International Business School
Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: shaxtanova@mail.ru

Эрро Анастасия Атёмовна

школьник, 3 лицей г.Иркутска
664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: bantikerro@gmail.com

Erro Anastasia Artemovna

student, 3rd lyceum

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: bantikerro@gmail.com